



เอกสารนโยบาย เพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม



โครงการส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม

Catalyzing Disability-Inclusive Employment and Business towards Effective Implementation of the Asian and Pacific Decade of Persons with Disabilities, 2023–2032

ดำเนินการโดย: ศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก
และกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

สนับสนุนโดย: คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ
สำหรับเอเชียและแปซิฟิก

ตุลาคม พ.ศ. 2568



กิตติกรรมประกาศ

โครงการ “การส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม” ภายใต้โครงการ “Catalysing Disability-Inclusive Employment and Business towards Effective Implementation of the Asian and Pacific Decade of Persons with Disabilities, 2023–2032” ได้ริเริ่มดำเนินการโดยองค์กรพันธมิตรทั้งสาม ได้แก่ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก (APCD) และคณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (ESCAP) โดยมีเป้าหมายที่จะระดมความคิดจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้กำกับนโยบายและผู้ปฏิบัติการในการส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วมมาจัดทำเอกสารนโยบายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม

โครงการนี้ขับเคลื่อนโดยคณะทำงานซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ผู้แทนจากกรม พก. และ APCD มีการจัดประชุมครั้งแรกเมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568 ที่ APCD หลังจากนั้นตั้งแต่เดือนมีนาคมจนถึงสิงหาคม 2568 ได้มีการจัดการประชุมคณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ 3 ครั้ง การประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2 ครั้ง การประชุมออนไลน์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับภูมิภาค 5 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคใต้ ภูมิภาคละ 1 ครั้ง

คณะทำงานขอขอบคุณหน่วยงาน ESCAP และรัฐบาลสาธารณรัฐประชาชนจีนซึ่งสนับสนุนผ่านโครงการความร่วมมือ China-ESCAP ในฐานะหน่วยงานสนับสนุนหลัก รวมถึงหน่วยงานที่ร่วมดำเนินโครงการ ทั้งจากองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรคนพิการที่ให้ความร่วมมือและแบ่งปันข้อมูล ประสบการณ์ในระหว่างการประชุม รวมถึงการแลกเปลี่ยนสนทนาในวงการประชุมต่างๆ ซึ่งคณะทำงานได้รวบรวมชื่อบุคคลและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการทำเอกสารนโยบายฉบับนี้ให้เป็นจริง ไว้ตอนท้ายของเอกสารฉบับนี้แล้ว

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งต่อ ผศ.ดร.อรุณี ลิ้มมณี ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบาย และอาจารย์เทวัญ อุทัยวัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายของโครงการนี้ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของคณะทำงานในการทำเอกสารนโยบายฉบับนี้

คณะทำงานเชื่อมั่นว่า เอกสารนโยบายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วมฉบับนี้จะสร้างประโยชน์แก่สังคมไทยในการพัฒนา เผยแพร่แนวทาง และต่อยอดองค์ความรู้เพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วมได้เป็นอย่างดี และผลประโยชน์สุดท้ายที่คาดหวังคือ การทำให้คนพิการไทยได้มีงานทำ มีชีวิตอยู่อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมไทย

คณะทำงาน

เดือนตุลาคม 2568



บทสรุปผู้บริหาร

ประเทศไทยมีคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการจำนวน 2,280,409 คน เป็นเพศชาย 1,167,578 คน และเพศหญิง 1,112,831 คน โดยมีคนพิการที่อยู่ในวัยแรงงาน คือ อายุระหว่าง 15 ถึง 59 ปี จำนวน 807,333 คน แต่มีเพียงร้อยละ 24.38 เท่านั้น ที่มีงานทำหรือมีรายได้ประจำ แสดงให้เห็นว่ามีคนพิการอีกกว่า 600,000 คน ที่ยังไม่มียานทำ สำหรับสถานการณ์ระดับสากล พบว่าคนพิการมีงานทำเพียงร้อยละ 36 ในขณะที่การมีงานทำของประชากรทั่วไปอยู่ที่ร้อยละ 60 ในส่วนของสตรีพิการโอกาสในการทำงานยิ่งต่ำกว่า โดยสตรีพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกมีเพียงร้อยละ 17.8 ที่มีงานทำ

กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

1. กฎหมายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ มีดังนี้

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

1.2 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ซึ่ง พรบ. ดังกล่าวอยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขโดยใช้ชื่อว่าร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งได้มีการเสนอร่างฯ ฉบับที่นำเสนอโดยภาครัฐเข้าสู่เลขาธิการคณะรัฐมนตรี เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2568 โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ได้แก่ มาตรา 64-68 มาตรา 73-74 และ 76

1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.4 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2564 และแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2566-2570

1.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

1.6 หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข ในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงาน ในส่วนงานราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

2. กฎหมาย นโยบาย และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ

2.1 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD)

2.2 ข้อคิดเห็นทั่วไปหมายเลข 8 (2565) สิทธิคนพิการในงานและการจ้างงาน เป็นข้อคิดเห็น (General Comments) ของคณะกรรมการว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD Committee)

2.3 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983 (ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) (Convention, 1983, No. 159))

2.5 ปฏิญญาจากการ์ตาว่าด้วยทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก พ.ศ. 2566- 2575 และคู่มือปฏิบัติการสำหรับการดำเนินการตามปฏิญญาจากการ์ตาว่าด้วยทศวรรษแห่งคนพิการในเอเชียและแปซิฟิก

2.6 แผนแม่บทอาเซียน พ.ศ. 2568 เพื่อบูรณาการสิทธิคนพิการซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในภาคธุรกิจและการจ้างงาน



2.7 พระราชบัญญัติคนอออเมริกันที่มีความพิการ (Americans with Disabilities Act: ADA) ซึ่งประเทศไทย นำแบบอย่างจาก ADA มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ในส่วนของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1) ด้านกฎหมายและนโยบาย

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไม่มีบทบัญญัติเฉพาะสำหรับคนพิการ
- กฎหมายรณดต์จำกัดสิทธิคนพิการในการขอใบขับขี่สาธารณะ

2) ด้านการศึกษาและทักษะของคนพิการ

ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านวุฒิการศึกษา และการขาดทักษะด้านภาษา คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องการขาดบริการแนะแนวอาชีพและการประเมินความถนัดสำหรับนักเรียน นักศึกษาพิการ ปัญหาในการเดินทางไปเรียน รวมทั้งปัญหาด้านการขาดสื่ออุปกรณ์การสอนเพื่อช่วยในการเรียนของคนพิการแต่ละประเภท และการขาดล่ามภาษามือสำหรับคนพิการทางการได้ยิน

3) ด้านการจ้างงาน

ตัวอย่างปัญหาด้านการจ้างงานได้แก่ คนพิการได้รับเงินเดือนต่ำกว่าคนไม่พิการที่มีวุฒิเท่ากัน สถานประกอบการขาดความรู้ในการทำงานกับคนพิการ ปัญหาการเดินทาง เนื่องจากระบบขนส่งมวลชนไม่เอื้อต่อคนพิการ และที่สำคัญคือ อัตราการจ้างงานคนพิการในภาครัฐยังต่ำกว่าโควตาอยู่มาก

4) ด้านทัศนคติและสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการมีงานทำของคนพิการ

ตัวอย่างปัญหาด้านทัศนคติและสภาพแวดล้อม ได้แก่ คนพิการขาดความมั่นใจ นายจ้างและเพื่อนร่วมงานขาดความเข้าใจเรื่องความพิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เครื่องช่วยในการทำงาน บริษัทประกันไม่รับทำประกันสุขภาพให้คนพิการ

5) ปัญหาของคนพิการเฉพาะกลุ่ม

เช่น คนพิการทางสติปัญญา ด้านจิตใจและพฤติกรรม และออทิสติก รวมทั้งคนพิการทางการเคลื่อนไหวระดับรุนแรง มีโอกาสในการทำงานน้อยกว่าคนพิการประเภทอื่น ขาดระบบสนับสนุนสำหรับคนพิการกลุ่มนี้ ซึ่งหางานยากกว่าคนพิการประเภทอื่น ในส่วนของคนพิการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ก็มีโอกาสน้อยกว่าเช่นกันเนื่องด้วยสถานการณ์ความไม่สงบและในบางพื้นที่มีสถานประกอบการน้อย

6) ด้านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และมาตรการช่วยเหลือคนพิการและสถานประกอบการ

ตัวอย่างปัญหาด้านนี้ ได้แก่ ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ขาดการบูรณาการ หรือการสื่อสารระหว่างท้องถิ่น ขาดการบูรณาการองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดีระหว่างองค์กรคนพิการ ความร่วมมือในลักษณะไตรภาคียังมีน้อย โดยเฉพาะความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และองค์กรคนพิการ รวมทั้งสถาบันการศึกษา



7) ด้านอื่นๆ ได้แก่

คนพิการขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนโครงการ การเข้าไม่ถึงบริการสิ่งอำนวยความสะดวก ทัศนคติ การเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร โดยเฉพาะคนพิการทางการได้ยิน ทำให้เสียโอกาสในการทำงาน ขาดบริการหรือความช่วยเหลือ ในกรณีที่เกิดภัยพิบัติหรือโรคระบาด เช่น แผ่นดินไหวหรือโควิด 19

ในส่วนของข้อเสนอแนะ แบ่งเป็น 7 ด้าน เช่นกัน

1. ข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย นโยบาย

1.1 ส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติที่เป็นสากล ทั้งแนวคิดเรื่อง Make the Rights Real รวมทั้ง Decent Work และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการฝึกอาชีพ และการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.2 ปรับแก้กฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

1.3 ปรับแก้กฎหมาย รวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานราชการที่จำกัดสิทธิคนพิการในการเข้าทำงาน

1.4 ผลักดันกฎหมายด้านสิทธิแรงงานที่เป็นมิตรต่อคนพิการ โดยนายจ้างต้องปรับสภาพแวดล้อมการทำงานหรือเวลาทำงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของบุคคล การห้ามเลือกปฏิบัติและกำหนดให้การปฏิเสธจ้างงานด้วยเหตุแห่งความพิการเป็นสิ่งผิดกฎหมาย และการให้สิทธิในการฟ้องร้อง หรือร้องเรียนต่อหน่วยงานกลาง หากพบการละเมิดสิทธิ

1.5 ปรับปรุงแนวทางการบังคับใช้พระราชบัญญัติรถยนต์ โดยหลีกเลี่ยงการให้สิทธิในการใช้วีลแชร์แทนคนพิการ แต่ควรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้คนพิการที่เป็นไรเดอร์สามารถมีใบขับขี่สาธารณะได้ โดยให้ระบุข้อกำหนดไว้โดยละเอียดและครอบคลุม

2. ข้อเสนอแนะด้านการส่งเสริมการศึกษา ทักษะ ความรู้ของคนพิการ

ส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาทุกระดับ ส่งเสริมการเข้าถึงและทักษะด้านดิจิทัล ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับบุคคลตามความสนใจและความถนัด โดยเน้นทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งการพัฒนา soft skills ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม ทักษะทางสังคม รวมทั้งทักษะในการพิทักษ์สิทธิของตนเอง จัดอบรมทักษะอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา เสริมทักษะเฉพาะด้านให้กับอาจารย์แนะแนวและอาจารย์ที่ปรึกษาในระดับโรงเรียนและระดับอุดมศึกษาในการให้คำปรึกษาแนะแนวด้านอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษาพิการ สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาพิการได้เข้าฝึกงานในสถานที่ทำงานจริง ส่งเสริมให้มีการปรับตามความเหมาะสมให้กับผู้เรียนที่เป็นคนพิการ ทั้งในด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผล จัดสรรเทคโนโลยีเครื่องช่วย เพื่อการเข้าถึงการศึกษา การปรับสภาพแวดล้อม และส่งเสริมการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล ในส่วนของอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้คนพิการ ควรมีความหลากหลายทันสมัย และตรงตามความต้องการของคนพิการ ควรเสริมบทบาทของศูนย์บริการนักศึกษาพิการทั่วประเทศ ในด้านการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน



3. ข้อเสนอแนะด้านการจ้างงาน

ตัวอย่างข้อเสนอแนะด้านการจ้างงาน ได้แก่ สนับสนุนค่าจ้างคนพิการให้กับสถานประกอบการโดยตรง สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการปรับสถานที่ทำงาน การซื้อซอฟต์แวร์ และเทคโนโลยี เพื่อช่วยในการทำงานของคนพิการโดยการสนับสนุนเงินให้สถานประกอบการโดยตรง และมีบริการเพิ่มเติม เช่น การปรับลักษณะงาน วิธีการทำงาน การสอนงาน และการประเมิน มีระบบสนับสนุนให้กับนายจ้างและคนพิการในสถานประกอบการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้ในระยะยาว ทั้งการสนับสนุนแบบถาวร เช่น มาตรการด้านภาษี และการสนับสนุนตามความต้องการจำเป็นเฉพาะราย ลดขั้นตอนการจ้างงาน เพิ่มวงเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนฯ มีมาตรการด้านการเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการจ้างงานและการทำงานกับคนพิการ สร้างคนพิการให้เป็น Job coach และสนับสนุนให้สถานประกอบการจ้างงาน Job coach ที่เป็นคนพิการแทนการส่งเงินเข้ากองทุนฯ นำแนวคิดเรื่อง Job coach มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยเพื่อช่วยในการประสานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างพิการ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและการครองงาน ประเมินความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่และสำรวจทักษะฝีมือซึ่งเป็นที่ต้องการในสถานประกอบการเหล่านั้น เพื่อส่งเสริมให้คนพิการได้ทำงานในสถานประกอบการในชุมชนของตนเอง มีระบบตรวจสอบที่เข้มข้น เพื่อป้องกันการทุจริตในกระบวนการจ้างงานคนพิการ

4. ข้อเสนอแนะด้านทัศนคติ สภาพแวดล้อม โครงสร้างและกลไกที่ไม่เอื้อต่อการมีงานทำของคนพิการ

สร้างความเข้าใจด้านความพิการให้กับสถานประกอบการ ส่งเสริมให้คนพิการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง มีการอบรมเชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง การเคารพตนเอง การอบรมบุคลิกภาพ การสื่อสาร มีบริการ counseling และบริการด้านสุขภาพจิตให้พนักงาน รมรงค์ในภาพกว้างเพื่อให้สังคมเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานคนพิการ สถานประกอบการและหน่วยงานที่จ้างงานคนพิการควรปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานให้กับคนพิการ รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องช่วยในการทำงานส่งเสริมให้มีระบบขนส่งมวลชนในพื้นที่ที่คนพิการทำงาน หรืออยู่อาศัยที่คนพิการสามารถใช้ได้ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ควรมีนโยบายให้บริษัทประกันฯ รับทำประกันสุขภาพให้คนพิการ ทั้งประกันสุขภาพรายบุคคลและประกันสุขภาพแบบกลุ่ม

5. ข้อเสนอแนะด้านการแก้ปัญหาที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนพิการบางกลุ่มหรือบางพื้นที่

มีมาตรการพิเศษเพื่อช่วยเหลือคนพิการที่มีปัญหาซับซ้อนในบางพื้นที่ เช่น ปัญหาด้านความมั่นคง ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ส่งเสริมบทบาทของท้องถิ่น และศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอบต.) ในการสนับสนุนการจ้างงาน และโครงการที่เกี่ยวข้องของคนพิการในพื้นที่

6. ข้อเสนอแนะด้านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

บูรณาการการทำงานของทุกกระทรวงและทุกหน่วยงาน สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น ลิฟต์ ซอฟต์แวร์ หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ช่วยการทำงานของคนพิการ รวมไปถึงการจูงใจให้องค์กรภาคธุรกิจรวมคนพิการไว้ในห่วงโซ่อุปทาน โดยมีนโยบายให้บริษัทขนาดใหญ่เลือกคู่ค้าทางธุรกิจที่มีการจ้างคนพิการหรือสนับสนุนธุรกิจของคนพิการ การจัดโครงการอบรมระยะสั้นโดยสถาบันอาชีวศึกษา ฝึกทักษะ อาชีพตามความต้องการของสถานประกอบการ เปิดโอกาสให้กับคนพิการที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพ ส่งเสริมบทบาทขององค์กรคนพิการในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อจัดอบรมทักษะฝีมือแรงงานให้กับคนพิการตามความต้องการและความสนใจของคนพิการ เพิ่มบทบาทของศูนย์บริการคนพิการและคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด ในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการแบบครบวงจรที่เป็นมาตรฐานทั่วประเทศ



7. ข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ

ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวทางการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการภายใต้ความร่วมมือระหว่าง ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการและองค์กรคนพิการในระดับชาติและระดับพื้นที่ มีระบบสนับสนุนคนพิการ ที่เป็นผู้ประกอบการและประกอบอาชีพอิสระ เช่น ส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย สนับสนุนให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ในกลุ่มสตาร์ทอัพ มีบริการการให้คำปรึกษาทางธุรกิจ ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งทุนขนาดใหญ่ และหลากหลาย มีการเชื่อมโยงตลาดที่เป็นมิตรกับผลิตภัณฑ์ของคนพิการ สร้างแรงจูงใจให้กับภาคเอกชน ที่เป็นคู่ค้าหรือลูกค้าของผู้ประกอบการที่เป็นคนพิการด้วยการให้สิทธิต่าง ๆ เพิ่ม

สำหรับนโยบายที่ได้นำเสนอมานั้น มีนโยบายที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญ ได้แก่

1. ส่งเสริมการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ ทั้งการให้รางวัลและการกำหนดให้ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ในกรณีไม่จ้างงานคนพิการหรือจ้างไม่ครบ และกำหนดให้การจ้างงานคนพิการเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPI) ของหน่วยงาน
2. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคี ได้แก่ภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรคนพิการ และภาคประชาสังคม
3. ส่งเสริม Job Coach ให้มีสถานะเป็นทางการ เช่นเดียวกับ อสม. หรือผู้ช่วยคนพิการ
4. ปรับแก้กฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการมีงานทำของคนพิการ



สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	3
บทสรุปผู้บริหาร	4
สารบัญ	9
สารบัญตาราง	11
สารบัญภาพ	11
บทที่ 1 บทนำ	12
1.1 สถานการณ์ด้านการจ้างงานคนพิการและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม	12
1.1.1 สถานการณ์การจ้างงานคนพิการทั่วโลก	12
1.1.2 แนวโน้มการพัฒนาธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม (Disability-Inclusive Business)	13
1.1.3 สถานการณ์ประเทศไทยด้านการจ้างงานคนพิการและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม	14
1.1.4 สถานการณ์การมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย	18
1.1.5 อุปสรรคและความท้าทายของการจ้างงาน	22
1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ	25
1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	25
บทที่ 2 กฎหมาย นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับ TVET และการจ้างงานคนพิการ	26
2.1 กฎหมาย นโยบาย และแผนงานในประเทศ	26
2.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560	26
2.1.2 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556	27
2.1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	38
2.1.4 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2564	40
2.1.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)	40
2.1.6 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงาน ในส่วนงานราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)	41
2.2 กฎหมาย นโยบาย และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ	41
2.2.1 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD)	41



2.2.2	ข้อคิดเห็นทั่วไปหมายเลข 8 (2565) สิทธิคนพิการในงานและการจ้างงาน	42
2.2.3	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)	43
2.2.4	อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983	44
2.2.5	ปฏิญญาจากรัตว่าด้วยทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก พ.ศ. 2566-2575	45
2.2.6	แผนแม่บทอาเซียน พ.ศ. 2568 เพื่อบูรณาการสิทธิคนพิการ	47
2.2.7	พระราชบัญญัติคนอเมริกันที่มีความพิการ	48
2.2.8	แพ็คเกจการจ้างงานคนพิการของสหภาพยุโรปเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ในตลาดแรงงานสำหรับคนพิการ	49
บทที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปฏิบัติที่ดี		50
3.1	ด้านกฎหมาย นโยบาย	50
3.1.1	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.	50
3.1.2	ข้อเสนอแนะในการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	50
3.1.3	พระราชบัญญัติรถยนต์ พ.ศ. 2522	51
3.2	ด้านการศึกษา ทักษะ ความรู้ของคนพิการ	52
3.3	ด้านการจ้างงาน	52
3.4	ด้านทัศนคติ สภาพแวดล้อม โครงสร้างและกลไกที่ไม่เอื้อต่อการมีงานทำของคนพิการ	53
3.4.1	คนพิการขาดความมั่นใจ ไม่กล้าเข้าสังคม	53
3.4.2	ปัญหาเฉพาะของคนพิการบางกลุ่มหรือบางพื้นที่	54
3.4.3	ด้านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และมาตรการช่วยเหลือคนพิการและสถานประกอบการ	54
3.5	ด้านอื่นๆ	55
3.6	ข้อเสนอแนะ	55
3.7	นโยบายเร่งด่วน	63
3.8	แนวทางการปฏิบัติที่ดี	63
บทที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาขั้นต่อไป		65
เอกสารอ้างอิง		66
รายชื่อบุคคล องค์กรที่มีส่วนร่วมร่างเอกสารนโยบาย		69



สารบัญตาราง

ตารางที่

2.1 เปรียบเทียบพรบ. ฉบับใหม่และฉบับเดิม ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ	27
---	----

สารบัญภาพ

ภาพที่

1.1 ข้อมูลระบบโควตาการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO))	17
1.2 ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของโควตาการจ้างงานคนพิการ แยกตามภูมิภาค	17
1.3 สถานการณ์แรงงานคนพิการ	18
1.4 ร้อยละของคนพิการอายุ 15 ปีขึ้นไปทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ. 2560 และ 2565	19
1.5 ร้อยละของคนพิการอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามการทำงานประเภท อุตสาหกรรมและเหตุผลที่ไม่ทำงาน พ.ศ. 2565	20
1.6 สถิติการจ้างงานคนพิการโดยสถานประกอบการ	20
1.7 การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ จำแนกรายกระทรวง	22



บทที่ 1 บทนำ

1.1 สถานการณ์ด้านการจ้างงานคนพิการและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม

สถานการณ์ในระดับโลกเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม มีความตื่นตัว และมีแนวโน้มที่ดีขึ้นในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา อันเนื่องมาจากข้อตกลงระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) และการผลักดันขององค์การระหว่างประเทศ อาทิ องค์การแรงงานระหว่างประเทศและธนาคารโลก ซึ่งส่งผลให้หลายประเทศปรับแนวนโยบายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคในการเข้าถึงงานของคนพิการมากขึ้น (ILO, 2014; Seetahul, 2023) ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 8 ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมและยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน ในข้อที่ 8.5 บรรลุการจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและผู้มีภาวะทุพพลภาพ และให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน และข้อ 8.8 ปกป้องสิทธิแรงงาน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคงสำหรับผู้ทำงานทุกคน และเป้าหมายที่ 10 ลดความไม่เสมอภาคภายในและระหว่างประเทศ ในข้อ 10.2 เสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมความครอบคลุมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองสำหรับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ ความพิการ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรืออื่น ๆ ข้อ 10.3 สร้างหลักประกันถึงโอกาสที่เท่าเทียมและลดความไม่เสมอภาคของผลลัพธ์ รวมถึงโดยการขจัดกฎหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เลือกปฏิบัติ และส่งเสริมการออกกฎหมาย นโยบาย และการปฏิบัติที่เหมาะสม ในเรื่องดังกล่าวและข้อ 10.4 นำนโยบาย โดยเฉพาะนโยบายการคลัง ค่าจ้าง และการคุ้มครองทางสังคมมาใช้และให้บรรลุความเสมอภาคยิ่งขึ้นอย่างก้าวหน้า และรวมถึงความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาเป้าหมายของความยั่งยืนตาม SDG 17 (Partnerships for the Goal)

เพื่อให้เห็นภาพของการจ้างงานคนพิการในระดับสากล และเพื่อเป็นหมุดหมายในการเปรียบเทียบกับสถานการณ์การจ้างงานคนพิการในประเทศไทย จึงขอนำเสนอภาพรวมของสถานการณ์การจ้างงานคนพิการ ดังนี้

1.1.1 สถานการณ์การจ้างงานคนพิการทั่วโลก

การจ้างงานคนพิการเป็นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน เศรษฐกิจ และการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ได้รับความสนใจในระดับนานาชาติมากขึ้นเรื่อย ๆ จากการเปลี่ยนผ่านของแนวคิดจาก “การให้ความช่วยเหลือ” สู่ “การสร้างโอกาสและการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม” อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีกรอบกฎหมายระหว่างประเทศ และข้อริเริ่มระดับสากลมากมาย แต่สถานการณ์ในหลายประเทศยังคงสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมอย่างชัดเจน (United Nations, 2024) ดังจะเห็นตัวอย่างจากการศึกษา และรายงานต่อไปนี้

1) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) รายงานว่า ปัจจุบันทั่วโลกมีคนพิการประมาณ 1 พันล้านคน หรือคิดเป็น 15% ของประชากรโลก โดยในจำนวนนี้มีเพียงร้อยละ 36 ของคนพิการในวัยแรงงานเท่านั้นที่มีงานทำ เมื่อเทียบกับร้อยละ 60 ของประชากรที่ไม่มีความพิการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงช่องว่างที่น่าเป็นห่วงในด้านการเข้าถึงตลาดแรงงาน ช่องว่างดังกล่าวส่งผลกระทบต่อเป็นลูกโซ่ไม่เพียงแต่ด้านรายได้ และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ แต่ยังสะท้อนถึงความท้าทายทางสังคม เช่น ความรู้สึกถูกกีดกัน การขาดความมั่นใจในตนเอง และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของคนพิการ (Ananian & DellaFerrera, 2024) หากมองย้อนไปในอดีตด้วยแล้วจะเห็นว่า ILO 111 ได้เน้นเรื่องความเท่าเทียมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ (discrimination) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2501 (1958)



2) U.S. Bureau of Labor Statistics (2025) ระบุว่า อัตราการมีงานทำของคนพิการ ในสหรัฐอเมริกา อยู่ที่ 22.7% ซึ่งยังคงต่ำมากเมื่อเทียบกับกลุ่มประชากรทั่วไปที่มีงานทำร้อยละ 65.5% แม้ตัวเลขจะมีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น แต่ก็ยังคงสะท้อนถึงการเข้าถึงที่ไม่เท่าเทียม

3) การมีงานทำของสตรีพิการเมื่อเทียบกับผู้ชายพิการและสตรีที่ไม่พิการพบว่า สตรีพิการมีโอกาสน้อยกว่า โดยในรายงาน A Three-Decade Journey towards Inclusion: Accessing the State of Disability-Inclusive Development in Asia and the Pacific ของคณะกรรมการสิทธิการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific: UNESCAP)¹ พบว่า สตรีพิการเพียงร้อยละ 17.8 ที่มีงานทำ ซึ่งเป็นตัวเลขที่ต่ำกว่าสตรีไม่พิการซึ่งมีงานทำร้อยละ 51.7 ในขณะที่ผู้ชายพิการมีงานทำร้อยละ 33.0 และผู้ชายที่ไม่พิการมีงานทำร้อยละ 77.8 หากเปรียบเทียบระหว่างคนพิการด้วยกัน ผู้ชายพิการมีงานทำมากกว่าผู้หญิงพิการถึงกว่าสองเท่า

1.1.2 แนวโน้มการพัฒนาธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม (Disability-Inclusive Business)

แนวโน้มการพัฒนาธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วมกำลังเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้น ทั้งในระดับนโยบาย ระดับองค์กร และระดับชุมชนทั่วโลก โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาที่แนวคิดเรื่องความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity, and Inclusion: DEI) ได้กลายเป็นหนึ่งในกรอบแนวคิดสำคัญของการพัฒนาองค์กรและเศรษฐกิจแบบยั่งยืน (Goodman et al., 2024; Klinksiek, 2024)

1) แนวคิด Inclusive Business หมายถึง แนวทางการดำเนินธุรกิจที่ไม่เพียงคำนึงถึงผลกำไรทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้กลุ่มเปราะบาง เช่น คนพิการ เข้าถึงและมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจในฐานะผู้ผลิต ผู้บริโภค และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ องค์กรสำคัญระดับโลก เช่น องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) และธนาคารโลก (World Bank) ได้ส่งเสริมแนวคิดนี้อย่างจริงจัง โดยเน้นการพัฒนาาระบบนิเวศ (ecosystem) ที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจของคนพิการในทุกมิติ ตั้งแต่การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงานไปจนถึงการสร้างเครือข่ายสนับสนุนสำหรับการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว การสนับสนุนดังกล่าวไม่เพียงมุ่งเน้นที่การจ้างงานคนพิการในฐานะลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงการผลักดันให้คนพิการมีบทบาทในฐานะเจ้าของกิจการ (Entrepreneurs) และผู้นำทางธุรกิจ (Business Leaders) ซึ่งสะท้อนถึงความเท่าเทียมที่แท้จริง (Jarrar, 2022)

¹ <https://repository.unescap.org/server/api/core/bitstreams/03296f4e-0609-4ead-9e4f-b35ad5cbbf84/content>



2) งานวิจัยสนับสนุน:

2.1 การศึกษาของ ILO (2023) รายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ระบุว่า การส่งเสริมให้คนพิการประกอบธุรกิจของตนเอง โดยเฉพาะในรูปแบบของวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) หรือธุรกิจ SMEs ไม่เพียงแต่เพิ่มรายได้ให้กับคนพิการ แต่ยังส่งผลดีต่อชุมชนโดยรอบ เช่น ลดภาระด้านสวัสดิการของรัฐ เพิ่มความเข้าใจและการมีส่วนร่วมจากคนทั่วไปและลดอคติทางสังคมต่อคนพิการได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อมีการส่งเสริมการสื่อสารสาธารณะที่แสดงให้เห็นคนพิการในบทบาท “ที่มีศักยภาพ”

2.2 งานวิจัยของ Alshemmari and Al Monawer (2024) ระบุว่า ความหลากหลายในสถานที่ทำงานส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อนวัตกรรม และนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการยกระดับผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะปัจจัยด้านฐานะทางเศรษฐกิจและศาสนามีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ และผลลัพธ์ขององค์กรอย่างชัดเจน ผลการศึกษาชี้ว่า การเปิดรับมุมมองที่หลากหลายสามารถส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2.3 งานวิจัยของ Jurado-Caraballo and Quintana-García (2024) พบว่า การจ้างงานคนพิการส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ขององค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และกลายเป็นส่วนหนึ่งของแบรนด์ขององค์กร

กล่าวได้ว่า แนวโน้มการพัฒนา Disability-Inclusive Employment and Business ไม่ใช่เพียงเรื่องของความดีงามทางสังคม แต่กำลังกลายเป็นกลยุทธ์ธุรกิจแห่งอนาคตที่หลายประเทศให้ความสำคัญ เพราะสามารถสร้างระบบเศรษฐกิจที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่นและยั่งยืนในระยะยาว

1.1.3 สถานการณ์ประเทศไทยด้านการจ้างงานคนพิการ และธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม

ประเทศไทยได้มีการส่งเสริมสิทธิและโอกาสของคนพิการอย่างต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์และเจตน์จำนงของผู้นำ (Political View) ในการพัฒนาและสร้างศักยภาพคนพิการ โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ซึ่งมีการดำเนินมาตรการทั้งเชิงนโยบายและการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ไม่ว่าจะเป็นในด้านการศึกษา การสาธารณสุข การคมนาคม หรือการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการมากที่สุดในระยะยาว คือ “การมีงานทำ” เพราะนอกจากจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างรายได้แล้ว ยังช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่า และการมีส่วนร่วม ในสังคมอย่างเท่าเทียม โดยการศึกษาของ Mitra and Gao (2023) ระบุว่า การจ้างงานมีบทบาทในการลดภาวะพึ่งพิงทางสังคมของคนพิการ และยังเป็นกลไกสำคัญในการลดอคติทางสังคมผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน ขณะที่เป้าหมายเรื่องการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วมภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร (inclusive employment environment) ยังนับว่าเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้นในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทย

ปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการออกแบบโครงสร้างการส่งเสริมการจ้างงานที่เน้นการบูรณาการอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการ โดยแนวคิดเรื่องธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม (Disability-Inclusive Business) กำลังได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับนโยบายและระดับชุมชน โดยเน้นการส่งเสริมให้คนพิการ มีบทบาทในห่วงโซ่คุณค่าทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิต ผู้ให้บริการ หรือผู้จัดการธุรกิจ เช่น การส่งเสริมให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคม



(Social Enterprise) ผู้ประกอบการทางสังคม (Social Entrepreneurship) แบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (Formal or Informal) หรือธุรกิจขนาดย่อมที่คนพิการมีบทบาทหลักในการจัดการและการผลิต แนวทางนี้สามารถเป็นทางเลือกใหม่ที่ตอบโจทย์คนพิการที่ไม่สามารถเข้าสู่การจ้างงาน ในระบบได้โดยตรง จากรายงานของ International Labour Organization (ILO, 2023) ซึ่งว่า หากคนพิการได้รับการส่งเสริมด้านการเป็นผู้ประกอบการโดยตรง พวกเขามีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูงขึ้น เนื่องจากสามารถออกแบบรูปแบบงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของตนเองได้ อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังขาดระบบสนับสนุน ที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ องค์กรเอกชน ธนาคารและสถาบันการเงิน องค์กรคนพิการ และองค์กรภาคประชาสังคม องค์กรอื่น ๆ ที่จะมาช่วยเสริมธุรกิจของคนพิการให้ยั่งยืน เช่น การให้คำปรึกษาทางธุรกิจ การอบรมทักษะดิจิทัล การเข้าถึงเงินทุนหมุนเวียน หรือการเชื่อมโยงตลาดที่เป็นมิตรกับผลิตภัณฑ์ของคนพิการ

ในส่วนของการจ้างงานคนพิการนั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ใช้ประเทศไทยใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ คือระบบโควตา โดยจากรายงานของ ILO และ UNDESA ระบุว่า การส่งเสริมโอกาสการจ้างงานคนพิการด้วยระบบโควตาคือการจ้างงานเป็นหนึ่งในมาตรการนโยบายที่ใช้บ่อยที่สุด เพื่อส่งเสริมโอกาสในการทำงานสำหรับคนพิการ ปัจจุบันมีมากกว่า 100 ประเทศทั่วโลกที่ระบุโควตาค่าจ้างงานไว้ในกฎหมายของประเทศตน แม้ว่าบางประเทศจะมีโควตาค่าจ้างงานมานานหลายทศวรรษ แต่บางประเทศก็เพิ่งเริ่มใช้โควตาค่าจ้างงานเมื่อเร็ว ๆ นี้ รวมถึงอีกหลายประเทศกำลังวางแผนที่จะนำโควตาค่าจ้างงานไปใช้ในรายงานเรื่อง Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities Quota Schemes Volume 2² โดย Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, ILO ในปี พ.ศ. 2562 ระบุว่า ประเทศไทยเป็นหนึ่งในกว่าร้อยประเทศทั่วโลกที่มีการใช้ระบบโควตาค่าจ้างงานคนพิการ ซึ่งการใช้ระบบโควตาในประเทศเหล่านี้ มีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องของตัวเลขร้อยละที่กำหนดขนาดของสถานประกอบการที่ต้องทำตามระบบโควตา รวมไปถึงการนับจำนวนคนพิการได้สองเท่าของการจ้างงานจริงในบางประเภทความพิการ เช่น ในประเทศโปแลนด์ หรือการนับจำนวนคนพิการได้สองเท่าของการจ้างงานจริง ในกรณีของการจ้างงานคนพิการระดับรุนแรง เช่น ในประเทศญี่ปุ่น และนับได้สามเท่าในประเทศสาธารณรัฐเช็ก สำหรับการบังคับใช้ในภาครัฐนั้น บางประเทศกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐจ้างงานคนพิการในอัตราส่วนที่สูงกว่าภาคเอกชน เช่น ประเทศตุรกี กำหนดให้ภาครัฐจ้างงานคนพิการ ร้อยละ 4 และให้ภาคเอกชนจ้างงานคนพิการ ร้อยละ 3 ประเทศเปรู ภาครัฐ ร้อยละ 5 ภาคเอกชน ร้อยละ 3 ตัวอย่างประเทศในอาเซียน ได้แก่ กัมพูชา กำหนดให้ภาครัฐจ้างงานคนพิการ ร้อยละ 2 ภาคเอกชน ร้อยละ 1 และมีข้อกำหนดที่เข้มงวดกว่าสำหรับภาครัฐในเรื่องของขนาดสถานประกอบการ โดยกำหนดให้หน่วยงานรัฐที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องทำตามข้อกำหนดดังกล่าว ในขณะที่ในภาคเอกชนบังคับใช้กับหน่วยงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

สำหรับโควตาที่กำหนดตัวเลขต่างกันค่อนข้างมาก โดยตัวเลขสูงสุดคือร้อยละ 15 ในประเทศเซเนกัล ซึ่งบังคับใช้ในหน่วยงานภาครัฐและอยู่ระหว่างขยายไปยังภาคเอกชน รองลงมาคือ ร้อยละ 10 ในประเทศไนจีเรีย ซึ่งใช้กับสถานประกอบการทุกแห่งโดยไม่มีการกำหนดจำนวนลูกจ้างขั้นต่ำ ตัวเลขต่ำสุด อยู่ที่ร้อยละ 1 ได้แก่ ประเทศไทย ซิลี มาเลเซีย และแอลจีเรีย สำหรับประเทศอินโดนีเซีย กำหนดโควตาไว้ที่ร้อยละ 1 สำหรับภาคเอกชน และร้อยละ 2 สำหรับภาครัฐ

ในส่วนของคุณาสถานประกอบการที่ต้องเข้าระบบโควตา ขนาดเล็กสุดอยู่ที่ 16 คน และตัวเลขสูงสุดคือ 100 คน ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในกลุ่มประเทศดังกล่าว (ดังรายละเอียดในภาคผนวก)

² <https://www.ilo.org/publications/promoting-employment-opportunities-people-disabilities-quota-schemes-vol-2>



สำหรับการบังคับใช้กับภาครัฐนั้น พบว่า ประเทศส่วนใหญ่มีการบังคับใช้ ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยส่วนใหญ่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐมีการจ้างงานคนพิการในสัดส่วนที่สูงกว่าภาคเอกชน โดยในหลายประเทศ การบังคับใช้ระบบโควตามักใช้ควบคู่กับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ ในส่วนของประเทศไทยเอง ก็มีกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติ รวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และกฎหมายสากลที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน เช่น อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

ภาพที่ 1.1 และ 1.2 แสดงตัวเลขเปรียบเทียบโควตาการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย กับแต่ละประเทศทั่วโลก โดยภาพที่ 1.1 แสดงข้อมูลระบบโควตาการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย (โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO))³ และภาพที่ 1.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของโควตาการจ้างงานคนพิการแยกตามภูมิภาค (โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และสำนักงานกิจการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (UNDESA))⁴

³ International Labour Organization (ILO). Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities: Quota Schemes (Vol. 2). น. 16. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2568 จาก https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_735532/lang-en/index.htm

⁴ United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). Disability and Development Report 2018. น. 161. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2568 จาก <https://www.un.org/development/desa/disabilities/publication-disability-sdgs.html>

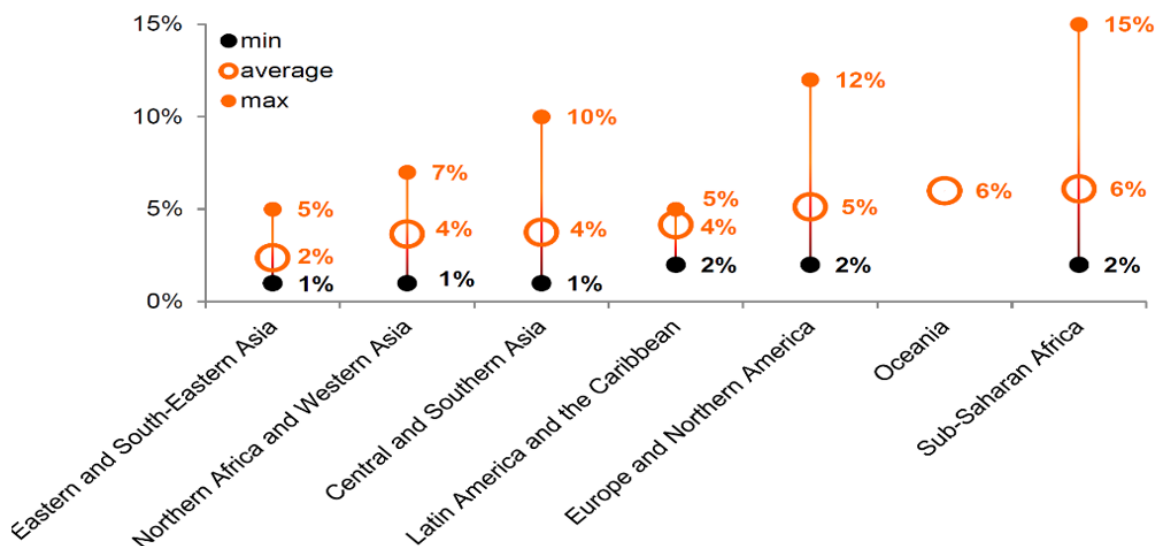


Details of the quota schemes in place in 103 countries are provided here (cont.)

Country	Quota %	Employer threshold	Non compliance	Incentives for compliance	Law
Syria	2%	Employers with 50 or more workers	Payment to the Fund of Disabled Workers	No information	Labour Law No 17 (2010) Art 136
Tajikistan	3%	All enterprises	No information	No information	Law on Social Protection of Disabled People, 2010
Tanzania	3%	Employers with 20 or more	No information	No information	Persons with Disabilities Act 2010
Thailand	1% (previously 0.5% - prior to 2010)	Public and private sector	No information	No information	Persons with Disabilities Empowerment Act B.E. 2550 (2007), Section 20
Tunisia	1 – 2%	Public sector, and private sector employers with over 50 employees: Employers of 50 – 99 - 1 person Employers of 100 or more employees – 2%	Penalties for failure to comply with the obligation to employ persons with disabilities. The penalty is doubled for repeat offences.	Reduced social security contributions in respect of each person with a disability. Reduced payroll taxes Exemption from tax on vocational training and housing fund contributions in respect of each person with a disability Wage subsidies	Law n° 2016-41, 2016 amends the law n°2005-83 of 2005, on the promotion and protection of people with disabilities. Arts 29 and 30. Decree n°2005-3087 fixes conditions and modalities of application of the laws on employment of people with disabilities.
Turkey	4% in public sector 3% in private sectors	Public and private sector employers with over 50 workers	Financial penalties and fines	No information	Labour Law 2015
Turkmenistan	Up to 5%		No information	No information	Labour Code, Articles 191 and 266, 2009 Employment Act, 1991 Articles 12 and 18
Uganda	5%	Public and private sectors	None foreseen	Tax cuts where over 5% of total labour force are persons with disabilities	Section 13 of the Persons with Disabilities Act 2006 Income Tax Act Amendment 2009

ภาพที่ 1.1 ข้อมูลระบบโควตาการจ้างงานคนพิการของประเทศไทย (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO))

Figure II.85. Minimum, average and maximum employment quotas for persons with disabilities, by region.



Note: Based on information from 99 countries. Value for Oceania based on one country.

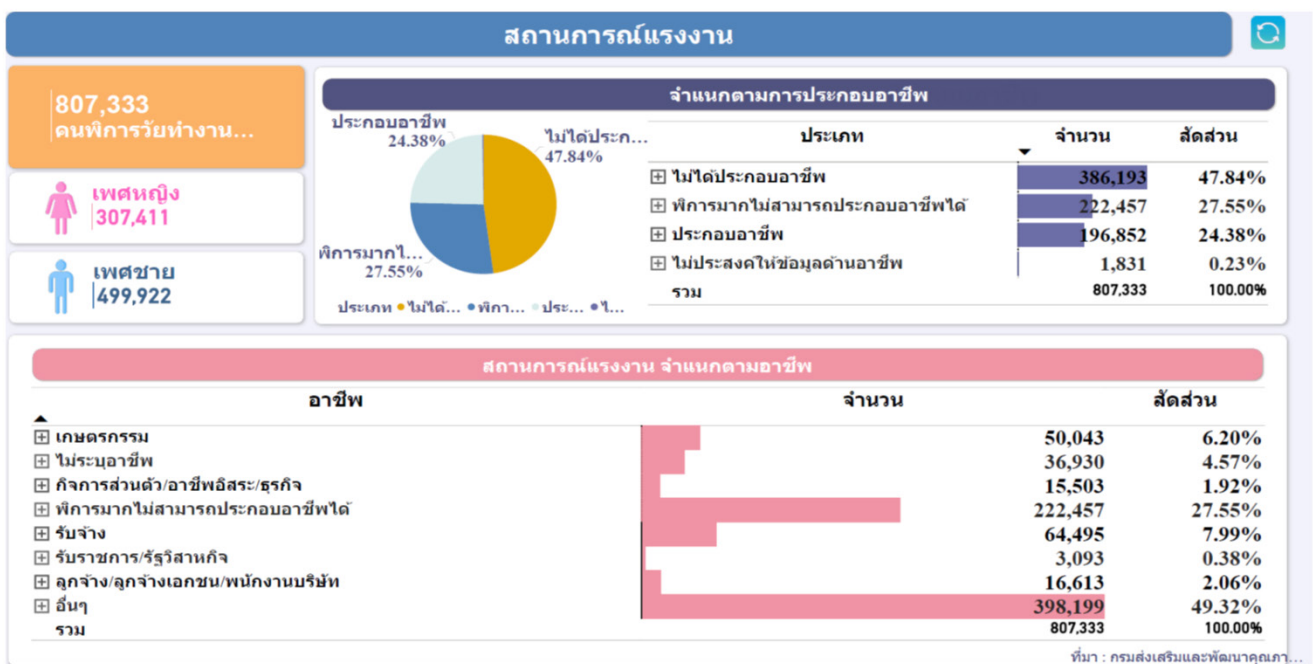
Source: ILO and UNDESA.

ภาพที่ 1.2 ค่าเฉลี่ย ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของโควตาการจ้างงานคนพิการ แยกตามภูมิภาค



1.1.4 สถานการณ์การมีงานทำของคนพิการในประเทศไทย

ในส่วนของการมีงานทำของคนพิการในประเทศไทยนั้น จากข้อมูลของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (พก.) ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2568 พบว่า ประเทศไทยมีคนพิการที่ขึ้นทะเบียนกับภาครัฐจำนวน 2,280,409 คน เป็นเพศชาย 1,167,578 คน เพศหญิง 1,112,831 คน โดยในจำนวนนี้ประมาณ 8 แสนคน อยู่ในวัยแรงงาน อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลในภาพที่ 1.1 พบว่า มีคนพิการที่มีงานทำหรือมีรายได้ประจำเพียงร้อยละ 24.38 เท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอีกกว่า 6 แสนคน ยังไม่มีโอกาสเข้าถึงตลาดแรงงานที่แท้จริง นอกจากนี้ยังมีคนพิการอีกส่วนหนึ่งที่ไม่ได้ทำบัตรคนพิการด้วยหลากหลายสาเหตุ เช่น เข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสาร ทำให้ไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการทำบัตรคนพิการ ไม่ทราบถึงสิทธิประโยชน์ของการมีบัตรคนพิการ หรือไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำบัตรคนพิการเนื่องจากมีรายได้และสวัสดิการจากการทำงานอยู่แล้ว เช่น ประกันสังคมหรือประกันสุขภาพกลุ่มซึ่งสถานประกอบการจัดทำให้



ภาพที่ 1.3 สถานการณ์แรงงานคนพิการ

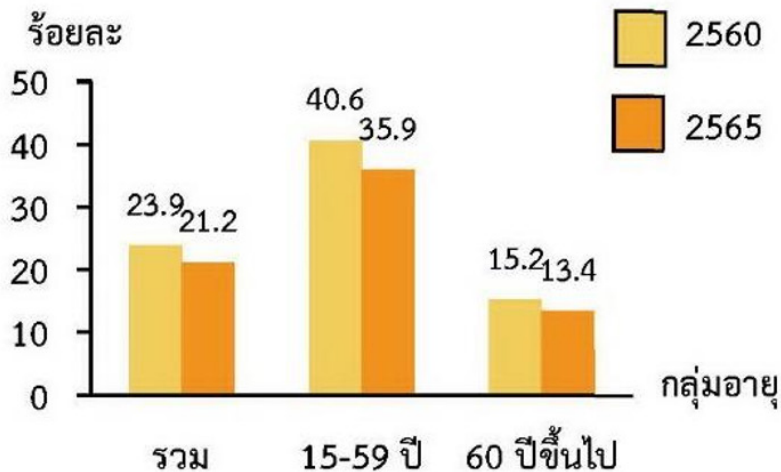
ปัญหานี้ไม่ได้จำกัดเฉพาะในกลุ่มคนพิการทางการเคลื่อนไหว แต่ยังรวมถึงกลุ่มที่มีความพิการทางการได้ยิน ทางสายตา ทางสติปัญญา และทางจิตใจหรือพฤติกรรม ซึ่งต้องการนโยบายและแนวทางส่งเสริมที่มีความหลากหลาย และยืดหยุ่นตามศักยภาพเฉพาะราย สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างและข้อจำกัดในการเข้าถึงงานของคนพิการ ในระบบเศรษฐกิจทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ข้อเท็จจริงนี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการจัดทำโครงการที่ตอบโจทย์การส่งเสริมอาชีพอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียงการบรรจุเข้าตัวเลขตามกฎหมาย แต่ต้องพัฒนาให้คนพิการสามารถเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจในฐานะ “ผู้ประกอบการ” หรือ “แรงงานที่มีคุณค่า” ได้อย่างเต็มที่



1) ข้อมูลทางสถิติด้านการมีงานทำของคนพิการ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจความพิการ (THE 2022 DISABILITY SURVEY)⁵ พ.ศ. 2565 โดยมีข้อมูลด้านการมีงานทำของคนพิการ ดังนี้

แผนภูมิ 3 ร้อยละของผู้พิการอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ. 2560 และ 2565

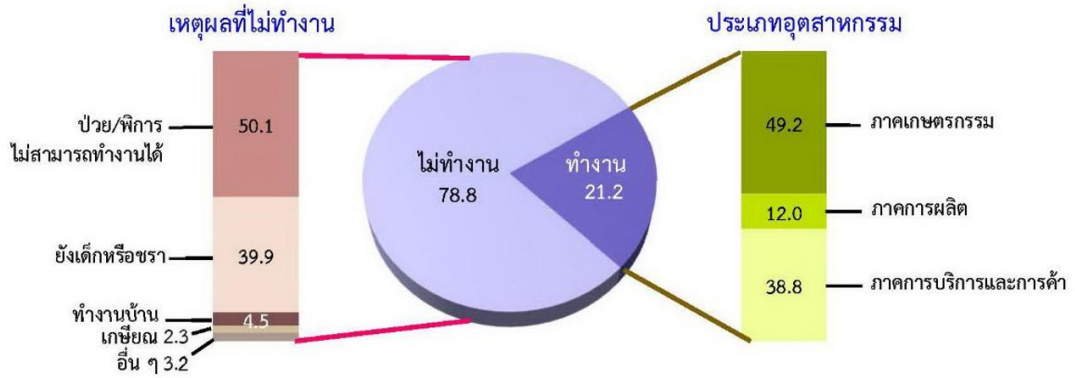


หมายเหตุ: การทำงาน หมายถึง ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินสด/สิ่งของ หรือเป็นผู้ช่วยธุรกิจในครัวเรือน รวมทั้งผู้ที่ไม่ได้ทำงาน/ทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมงแต่ปกติมีงานประจำ

ภาพที่ 1.4 ร้อยละของคนพิการอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ทำงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ พ.ศ. 2560 และ 2565

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า การทำงานของคนพิการมีแนวโน้มลดลงในปี 2565 เมื่อพิจารณาการทำงานของคนพิการอายุ 15 ปีขึ้นไป (ในช่วง 12 เดือนก่อนวันสัมภาษณ์ คือ ต.ค. 2564-พ.ย. 2565) พบว่า คนพิการที่ทำงานมีเพียง 1 ใน 5 (ร้อยละ 21.2) โดยคนพิการในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) ที่มีงานทำมีร้อยละ 35.9 ส่วนคนพิการที่เป็นผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มีงานทำเพียงร้อยละ 13.4 โดยร้อยละผู้พิการที่ทำงานในปี 2565 ลดลงจากปี 2560 ทั้งในวัยทำงาน และวัยสูงอายุ เมื่อพิจารณาประเภทงานที่ผู้พิการทำในปี 2565 พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของคนพิการที่ทำงาน (ร้อยละ 49.2) นั้น ทำงานในภาคเกษตรกรรม รองลงมา คือ ภาคบริการและการค้า (ร้อยละ 38.8) และภาคการผลิต (ร้อยละ 12.0) สำหรับเหตุผลที่ไม่ทำงาน พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของคนพิการที่ไม่ทำงาน เนื่องจากป่วยหรือพิการจนไม่สามารถทำงานได้ รองลงมา คือ ยังเด็กหรือชรา (ร้อยละ 39.9) และทำงานบ้าน (ร้อยละ 4.5) ตามลำดับ ดังแสดงในภาพที่ 1.5

⁵ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจความพิการ พ.ศ. 2565 THE 2022 DISABILITY SURVEY. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2568 https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/survey_detail/LI.



หมายเหตุ : เหตุผลอื่น ๆ ที่ไม่ทำงาน เช่น เรียนหนังสือ ผลกระทบจากการแพร่ระบาดโรคโควิด-19 และดูแลคนป่วย/ผู้พิการ/เด็ก/ผู้สูงอายุ เป็นต้น

ภาพที่ 1.5 ร้อยละของคนพิการอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามการทำงาน ประเภทอุตสาหกรรมและเหตุผลที่ไม่ทำงาน พ.ศ. 2565

การจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ (8.1)

การจ้างงานคนพิการ มี 3 วิธี โดยสามารถเลือกดำเนินการ 1 วิธีหรือหลายวิธีรวมกันก็ได้



มาตรา 33 การจ้างงานคนพิการ

สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐต้องรับคนพิการที่สามารถทำงานได้เข้าทำงานในสถานประกอบการโดยเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานหรือหน่วยงานของรัฐเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 34 การส่งเงินเข้ากองทุนฯ

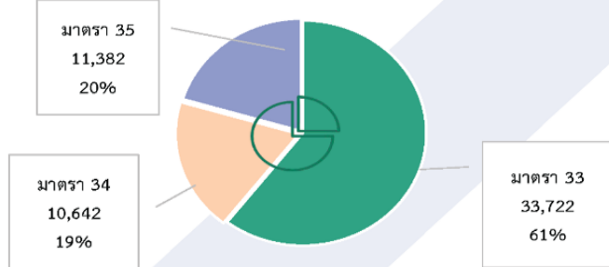
นายจ้างหรือเจ้าของส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเป็นรายปี หน่วยงานของรัฐไม่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนฯ



มาตรา 35 การเสริมอาชีพให้คนพิการ

นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการให้สัมปทานตาม มาตรา 35 โดยยื่นขอใช้สิทธิ ต่อกรมการจัดหางานหรือจัดหางานจังหวัดที่ สำนักงานใหญ่ของสถานประกอบการตั้งอยู่หรือหน่วยงานของรัฐนั้น

สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการประจำปี 2567 (ทั่วประเทศ)



สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ

ปี	จำนวนสถานประกอบการที่ต้องจ้างงาน		ผลการดำเนินงาน						ต้องจ้างเพิ่ม (ร้อยละ)
	นายจ้าง (แห่ง)	ต้องจ้าง (คน)	จ้าง 33 (คน)	สัมปทาน 35 (สัญญา)	ส่งเงิน 34 (คน)	รวม	จ้างแล้ว (ร้อยละ)	ต้องจ้างเพิ่ม (ราย)	
2564	13,700	64,702	38,360	13,934	13,182	65,476	101.20	-	-
2565	13,602	63,749	37,573	14,593	12,204	64,370	100.97	-	-
2566	14,356	68,065	39,149	15,762	12,413	67,324	98.91	741	1.09
2567	14,854	68,922	33,722	11,382	10,642	55,746	80.88	13,176	19.12

กทพ.พท.

ภาพที่ 1.6 สถิติการจ้างงานคนพิการโดยสถานประกอบการ

สำหรับสถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ⁶ มีรายละเอียด ดังนี้

⁶ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. สถิติการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐ ระหว่างปี พ.ศ. 2564-2567. ข้อมูล ณ วันที่ 19 เมษายน 2567.



(1) ปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนสถานประกอบการที่ต้องจ้างงานคนพิการ จำนวน 13,700 แห่ง ต้องจ้างงานคนพิการ จำนวน 64,702 คน ได้ดำเนินการจ้างงานคนพิการรวม 65,476 คน (ร้อยละ 101.20) แบ่งเป็น (1) จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 จำนวน 38,360 คน (2) สัมปทาน ตามมาตรา 35 จำนวน 13,934 คน และ (3) จ่ายเงินสมทบกองทุนตามมาตรา 34 จำนวน 13,182 คน

(2) ปี พ.ศ. 2565 มีจำนวนสถานประกอบการที่ต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 13,602 แห่ง ต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 63,749 คน ได้ดำเนินการจ้างงานคนพิการ รวม 64,370 คน (ร้อยละ 100.97) แบ่งเป็น (1) จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 จำนวน 37,573 คน (2) สัมปทานตามมาตรา 35 จำนวน 14,593 คน และ (3) จ่ายเงินสมทบกองทุนตามมาตรา 34 จำนวน 12,204 คน

(3) ปี พ.ศ. 2566 มีจำนวนสถานประกอบการที่ต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 14,356 แห่ง ต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 68,065 คน ได้ดำเนินการจ้างงานคนพิการ รวม 67,324 คน (ร้อยละ 98.91) แบ่งเป็น (1) จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 จำนวน 39,149 คน (2) สัมปทานตามมาตรา 35 จำนวน 15,762 คน (3) จ่ายเงินสมทบกองทุนตามมาตรา 34 จำนวน 12,413 คน และ (4) ต้องจ้างงานคนพิการเพิ่ม จำนวน 741 คน (ร้อยละ 1.09)

(4) ปี พ.ศ. 2567 มีจำนวนสถานประกอบการที่ต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 14,854 แห่ง ต้องจ้างงานคนพิการจำนวน 68,922 คน ได้ดำเนินการจ้างงานคนพิการรวม 55,746 คน (ร้อยละ 80.88) แบ่งเป็น (1) จ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 จำนวน 33,722 คน (2) สัมปทาน ตามมาตรา 35 จำนวน 11,382 คน (3) จ่ายเงินสมทบกองทุนตามมาตรา 34 จำนวน 10,642 คน และ (4) ต้องจ้างงานคนพิการเพิ่ม จำนวน 13,176 คน (ร้อยละ 19.12)

สำหรับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานภาครัฐ มีข้อมูลจากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568)⁷ พบว่า หน่วยงานของรัฐจ้างงานคนพิการรวมจำนวน 3,631 คน ซึ่งมีจำนวน 3 หน่วยงานที่สามารถปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงคมนาคม และกระทรวงแรงงาน ดังแสดงในภาพที่ 1.7 การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐจำแนกรายกระทรวง

⁷ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2568, <https://dep.go.th/th/law-academic/knowledge-base/disabled-person-situation>.



ภาพที่ 1.7 การจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ จำแนกรายกระทรวง

1.1.5 อุปสรรคและความท้าทายของการจ้างงาน

กรณีศึกษาเรื่องความไม่เท่าเทียมในการจ้างงานคนพิการ:

กรณีศึกษาเรื่องการจำกัดสิทธิคนพิการในการสอบเป็นผู้พิพากษาในประเทศไทย เคยมีคนพิการสมัครสอบเพื่อรับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษามาแล้ว แต่ถูกปฏิเสธมิให้เข้าสอบด้วยเหตุผลที่ว่าขาดคุณสมบัติด้านร่างกาย ตามมาตรา 26 (11) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ที่ระบุไว้ว่า “เป็นผู้ที่ผ่านการตรวจร่างกาย และจิตใจ โดยคณะกรรมการแพทย์จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ซึ่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) กำหนด และ ก.ต. ได้พิจารณารายงานของคณะกรรมการแพทย์แล้ว เห็นสมควรรับสมัครได้”

โดยที่ศาลรัฐธรรมนูญเคยวินิจฉัยคดีเกี่ยวกับการตัดสิทธิคนพิการทางการเคลื่อนไหว ไม่ให้เข้าสอบเป็นข้าราชการตุลาการ (ผู้พิพากษา) ซึ่งเป็นการรับสมัครสอบในปี พ.ศ. 2542 โดยอ้างว่า ผู้สมัครสอบ “มีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการตุลาการ...” มาตรา 26 วรรคหนึ่ง (10) พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 เมื่อมีการร้องเรียนไปยังศาลรัฐธรรมนูญ ในการตัดสินครั้งแรก ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยว่าคนพิการไม่มีสิทธิเข้าสอบเป็นข้าราชการตุลาการ เพราะแม้รัฐธรรมนูญจะห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ แต่การที่หน่วยงานใดจะรับบุคคลเข้าทำงาน นอกจากต้องพิจารณาความรู้ความสามารถแล้วยังต้องพิจารณาสุขภาพร่างกายและจิตใจด้วยว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และมีบุคลิกลักษณะดีพอจะเป็นผู้พิพากษาหรือไม่ เพราะเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ปฏิบัติหน้าที่ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ และอาจต้องเดินทางไปนอกศาล เช่น สืบพยานที่มาศาลไม่ได้ ดังนั้น การรับสมัครสอบคัดเลือกข้าราชการตุลาการจึงจำเป็นต้องมีมาตรการที่แตกต่างและเข้มงวดกว่าการคัดเลือกตำแหน่งอื่น ๆ ดังนั้น การปฏิเสธผู้พิการไม่ให้เข้าสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการ จึงสามารถทำได้โดยไม่ถือเป็นการขัดรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ ที่ 16/2545)

ต่อมาในปีพ.ศ. 2555 มีกรณีในลักษณะเดียวกัน แต่ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยในทางตรงกันข้ามกับคำวินิจฉัยเดิม โดยได้วินิจฉัยและลงความเห็นใหม่่ว่า คนพิการมีสิทธิเข้าสอบเป็นข้าราชการตุลาการได้ ซึ่งเป็นครั้งแรกที่ศาลรัฐธรรมนูญได้อ้างอิงถึงกฎหมายระหว่างประเทศในคำวินิจฉัยไว้ด้วย โดยศาลเห็นว่าประเทศไทย



ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 โดยอนุสัญญาดังกล่าวห้ามไม่ให้รัฐภาคีเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ ดังนั้น การที่กฎหมายกำหนดลักษณะต้องห้ามว่า “มีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการตุลาการ...” จึงขัดต่อสิทธิของคนพิการในการเข้าทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไปตามอนุสัญญาฯ และนอกจากนี้ยังเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งความพิการ ซึ่งบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เพราะภารกิจหลัก ตามอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาศาลยุติธรรม คือ การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีให้เป็นไปโดยยุติธรรม ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และต้องนั่งพิจารณาโดยครบองค์คณะ ความพิการจึงมิได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้จะเป็นข้าราชการตุลาการ (คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ 15/2555) แต่คำวินิจฉัยฯ ดังกล่าวมีขึ้นหลังการดำเนินการสอบเสร็จสิ้นไปแล้ว และทำที่สุดคนพิการคนดังกล่าวตัดสินใจที่จะไม่สมัครสอบคัดเลือกในตำแหน่งตุลาการอีก ทำให้ประเทศไทยยังไม่มีข้าราชการตุลาการที่เป็นคนพิการจนถึงปัจจุบัน และในการสอบคัดเลือกผู้ช่วยผู้พิพากษา ในปี พ.ศ. 2567 ก็มีประเด็นปัญหาลักษณะเดิม กล่าวคือ ผู้สมัครที่เป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวถูกตัดสิทธิในการเข้าสอบ เนื่องจากในการสอบข้อเขียน ผู้สมัครซึ่งเป็นคนพิการกล้ามเนื้ออ่อนแรงต้องมีผู้ช่วยในการเขียนคำตอบ สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ลงความเห็นว่าการให้ผู้อื่นเขียนคำตอบให้มีผลต่อการทำข้อสอบของผู้เข้าสอบ เนื่องจากคำตอบที่เขียนอาจเกิดจากความเห็นของคนสองคน คือผู้สอบและผู้รับหน้าที่เขียนคำตอบ และในการสอบครั้งใหม่ในปี พ.ศ. 2568 คนพิการคนเดิมได้สมัครอีกครั้ง โดยในครั้งนี้ ไม่ได้ทำเรื่องขอผู้ช่วยเขียนคำตอบ ขอเพียงโต๊ะเขียนข้อสอบที่วีลแชร์เข้าได้ แต่ก็ยังคงถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าสอบข้อเขียน ทั้งนี้การดำเนินการคัดเลือกเป็นอำนาจของ ก.ต. ตั้งแต่ขั้นตอนของการสมัคร การตรวจสภาพร่างกายและจิตใจ ตรวจสอบคุณสมบัติ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ ดำเนินการสอบ ประกาศผลสอบ และบรรจุเข้ารับราชการ

ซึ่งกรณีดังกล่าวยังเป็นข้อท้าทายว่า มาตรา 26 (11) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ที่กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครอาจขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หรือไม่ เพียงใด และข้อกำหนดดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีอยู่หรือไม่

นอกจากนี้ ยังมีกรณีของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เป็นคนพิการ ต้องการสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นชั้นสัญญาบัตรและสามารถสอบข้อเขียนได้ แต่ถูกตัดสิทธิหลังการสอบภาคปฏิบัติ โดยข้าราชการตำรวจคนดังกล่าวมีความพิการหลังจากเข้ารับราชการตำรวจแล้ว แต่ยังคงสามารถรับราชการต่อได้ เมื่อมีการเปิดสอบในตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการตำรวจคนดังกล่าวสมัครสอบและสามารถสอบผ่านข้อเขียน แต่กลับถูกตัดสิทธิให้ไม่ผ่าน ในการสอบภาคปฏิบัติ โดยกองบัญชาการศึกษา (บข.ศ.) ได้ชี้แจงว่า การขาดคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก เนื่องจากต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน สืบสวนสอบสวน (สบ.ด.) ได้ การที่ตำรวจคนดังกล่าวสามารถเข้ามาสอบได้นั้นเป็นเพราะ เปิดรับสมัครออนไลน์และตรวจสอบคุณสมบัติไม่ละเอียดในขั้นตอนแรก เมื่อมีการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายโดยเฉพาะการว่ายน้ำ พบว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้จริง จึงถูกตัดสิทธิในที่สุด อย่างไรก็ตามกรณีนี้ ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้สั่งทบทวนคำตัดสินดังกล่าว โดยมีผลการพิจารณาคำอุทธรณ์เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2568 โดยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ในฐานะผู้มีอำนาจในการพิจารณาอุทธรณ์ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ประกอบข้อ 2 (3) ของกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ได้พิจารณาคำอุทธรณ์ของตำรวจคนดังกล่าว ประกอบการรับฟังข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเห็นพ้องด้วยกับคำอุทธรณ์ และได้สั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้สิทธิแก่ตำรวจคนดังกล่าว เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเลื่อนชั้นเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรด้วยแล้ว



การออกข้อกำหนดของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์กรอิสระต่าง ๆ ในลักษณะตามกรณีศึกษาข้างต้นนั้น ถือเป็นภารกิจที่ซับซ้อนพิการ และควรได้รับการแก้ไข ตัวอย่างเช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ได้มีการแก้ไขเป็นระยะจนกระทั่งปัจจุบัน ไม่มีข้อความที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการที่ต้องการเข้ารับราชการ นอกจากนี้สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังได้ออกคู่มือการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการรับคนพิการเข้าทำงานมากขึ้น และเพื่อให้ส่วนราชการได้คนพิการที่มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะงานของส่วนราชการด้วยวิธีการที่สะดวกและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า แม้หลายประเทศรวมทั้งประเทศไทยจะมีพัฒนาการที่น่าสนใจในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ แต่ช่องว่างด้านโอกาสยังคงเป็นปัญหาสำคัญในทุกภูมิภาค การจ้างงานคนพิการจึงไม่ใช่เพียงเรื่องของกฎหมาย แต่คือการเปลี่ยนโครงสร้างทั้งระบบ การเปลี่ยนความคิดทัศนคติ และการมีระบบสนับสนุนที่สามารถตอบโจทย์การมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมของทุกคน ในทุกมิติภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 นี้

เพื่อเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสการมีงานทำของคนพิการ ประเทศไทยจำเป็นต้องมี โครงสร้างการส่งเสริมการจ้างงานที่เน้นการบูรณาการอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมแนวทางใหม่ ๆ ในการประกอบอาชีพ เช่น ส่งเสริมให้คนพิการสามารถเป็นผู้ประกอบการได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อทั้งคนพิการเอง รวมทั้งชุมชนและสังคม โดยงานวิจัยของ Schur et al. (2020) พบว่าคนพิการที่เป็นผู้ประกอบการรายย่อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานสูงกว่าคนพิการที่ทำงานในองค์กรแบบทั่วไป เนื่องจากสามารถจัดการเวลาได้เอง มีความยืดหยุ่น ในการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพร่างกายของตน และสามารถเลือกสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมได้มากกว่า ในขณะเดียวกัน แนวคิดเรื่อง “ธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม” (Disability-Inclusive Business) กำลังได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับนโยบายและระดับชุมชนโดยเน้นการส่งเสริมให้คนพิการมีบทบาทในห่วงโซ่คุณค่าทางเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นผู้ผลิต ผู้ให้บริการ หรือผู้จัดการธุรกิจ

เช่น การส่งเสริมให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) หรือธุรกิจขนาดย่อมที่คนพิการมีบทบาทหลักในด้านการจัดการและการผลิต แนวทางนี้สามารถเป็นทางเลือกใหม่ที่ตอบโจทย์คนพิการที่ไม่สามารถเข้าสู่การจ้างงานในระบบได้โดยตรง จากการศึกษาของ International Labour Organization (ILO, 2023) ชี้ว่า หากคนพิการได้รับการส่งเสริมด้านการเป็นผู้ประกอบการโดยตรง พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูงขึ้นเนื่องจากสามารถออกแบบรูปแบบงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของตนเองได้อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังขาดระบบสนับสนุนที่เชื่อมโยงทุกภาคส่วนเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ องค์กรเอกชน ธนาคาร หรือองค์กรเพื่อสังคมที่จะมาช่วยเสริมธุรกิจของคนพิการให้ยั่งยืน เช่น การให้คำปรึกษาทางธุรกิจ การอบรมทักษะดิจิทัล การเข้าถึงเงินทุนหมุนเวียน หรือการเชื่อมโยงตลาดที่เป็นมิตรกับผลิตภัณฑ์ของคนพิการ

นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีงานทำหรือการมีธุรกิจของตนเองสำหรับคนพิการยังถือเป็นการใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่เพียงแต่เป็นการเพิ่มพลังทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ลดค่าใช้จ่ายของรัฐในการดูแลสวัสดิการ และยกระดับภาพลักษณ์ของประเทศในด้านสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม แต่ยังประโยชน์ต่อตัวบุคคลด้วย โดยการมีงานทำหรือการมีธุรกิจของตนเองยังมีผลเชิงจิตวิทยาอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการ งานวิจัยของ Lindsay et al. (2021) พบว่า คนพิการที่มีงานทำจะมีระดับความภาคภูมิใจในตนเอง ความหวังและความผูกพันกับชุมชนในระดับสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อสุขภาวะทางกายและจิตใจในระยะยาว นอกจากนี้ การขับเคลื่อนนโยบายในลักษณะนี้ยังสอดคล้องกับพันธกรณีของประเทศไทยต่ออนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการแห่งองค์การสหประชาชาติ (UNCRPD) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันเมื่อปี พ.ศ. 2551



ซึ่งข้อที่ 27 ของอนุสัญญา ได้ระบุว่ารัฐภาคีต้องส่งเสริมการมีงานทำที่เท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการสนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการของคนพิการในระบบเศรษฐกิจปกติ และยังคงคล้องกับแนวนโยบาย “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ซึ่งมุ่งเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมของประชาชนทุกกลุ่ม โดยเน้นการสร้างระบบนิเวศเชิงสนับสนุน (Supportive Ecosystem) ที่เชื่อมโยงระหว่างคนพิการ ภาคธุรกิจ สถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาสังคม เพื่อสร้างพื้นที่เศรษฐกิจที่ไม่กีดกันใครออกไป และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม อย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการจ้างงาน การฝึกอบรม การเข้าถึงแหล่งทุน หรือการสนับสนุนเชิงนโยบาย การดำเนินโครงการในครั้ง นี้ จึงมีประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล โดยเป็นการเสริมพลัง (empowerment) ระดับชุมชน โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน (community inclusion) และระดับประเทศ โดยการส่งเสริมความอยู่รอด ของชาติ (national resilience) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่โลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนผ่าน เพื่อความยั่งยืน (Sustainability Transformation) ซึ่งการออกแบบโครงสร้างเศรษฐกิจที่เปิดกว้าง และยืดหยุ่นต่อ ความหลากหลายของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. ระบุช่องว่าง ประเด็นท้าทายในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วมในด้านกฎหมาย นโยบาย และโครงการที่เกี่ยวข้อง
2. ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมเพื่อเสริมสร้างการเปลี่ยนผ่านจากการพัฒนาทักษะสู่การทำงานและการคงอยู่ในอาชีพของคนพิการ
3. ร่วมมือกับภาคธุรกิจเพื่อขยายผลและยกระดับผลกระทบของการจ้างงานที่ครอบคลุมคนพิการ โดยภาคธุรกิจ

1.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. พัฒนาศักยภาพของภาครัฐ องค์กรคนพิการ (OPDs) องค์กรภาคประชาสังคม (CSOs) และภาคธุรกิจ ในประเทศไทย ในการดำเนินนโยบายและโครงการที่มุ่งส่งเสริมการจ้างงานที่ครอบคลุมคนพิการ และการสนับสนุนผู้ประกอบการคนพิการ
2. เสริมสร้างขีดความสามารถของสมาคมภาคธุรกิจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคธุรกิจในประเทศไทย เพื่อดำเนินการและสนับสนุนห่วงโซ่คุณค่าในด้านธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม



บทที่ 2 กฎหมาย นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับ TVET และ การจ้างงานคนพิการ

ในประเทศไทยมีการใช้กฎหมายในระบบลายลักษณ์อักษร (Civil Law) โดยเน้นการบังคับและตีความตามตัวบทซึ่งแตกต่างกับทางตะวันตกเช่นสหรัฐอเมริกาสหราชอาณาจักรและสาธารณรัฐสิงคโปร์ที่มีระบบกฎหมายภายใต้หลักประเพณี (Common Law) ที่คำพิพากษาของศาลจะมีการยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาโดยเฉพาะคำพิพากษาของศาลสูงสุด (Supreme Court) ที่จะต้องถือเป็นหลักยึด (Judicial Precedent) ของประเทศและทุกมลรัฐสำหรับกฎหมาย นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพและเทคนิค (Technical and Vocational Education and Training: TVET) มีดังนี้

2.1 กฎหมาย นโยบาย และแผนงานในประเทศ

ในประเทศไทย มีการแบ่งระดับชั้นของกฎหมาย ดังนี้

- 2.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560
- 2.1.2 พระราชบัญญัติ
- 2.1.3 พระราชกฤษฎีกา
- 2.1.4 พระราชกำหนด
- 2.1.5 กฎกระทรวง
- 2.1.6 กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- 2.1.7 ประกาศ และคำสั่ง

ดังนั้นกฎหมายใดที่ออกมาบังคับใช้แต่ขัดต่อตัวบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยย่อมถือว่ากฎหมายนั้นต้องตกเป็นโมฆะและไม่สามารถใช้บังคับได้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีมาตราที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้



2.1.2 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

ขณะนี้ประเทศไทยอยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ไขพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยใช้ชื่อว่า ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ซึ่งได้มีการเสนอร่างฯ ฉบับที่นำเสนอโดยภาครัฐ เข้าสู่เลขาธิการคณะรัฐมนตรี เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2568

ร่างฯ ฉบับดังกล่าว มีเนื้อหาแตกต่างจากฉบับเดิมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ ดังเปรียบเทียบในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

เปรียบเทียบ พรบ. ฉบับใหม่และฉบับเดิมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
(6) พิจารณาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐและเอกชนเกี่ยวกับ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	(6) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการร้องขอ การรวบรวมพยาน หลักฐานการไต่ถาม การชดเชยและเยียวยาผู้เสียหาย การวินิจฉัย และการมีคำสั่งเพิกถอนการกระทำหรือห้ามมิให้กระทำการที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของประธานคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ (วลก.)
(7) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารกองทุน การจัดหาผลประโยชน์และการจัดการกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุน ระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการตัดหนี้เป็นสูญ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้	(7) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารกองทุน การจัดหาผลประโยชน์และการจัดการกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาอนุมัติการจ่ายเงินเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ระเบียบเกี่ยวกับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการแผนงานหรือโครงการแก่องค์กรภาคเอกชนในอัตราส่วนที่เหมาะสม ระเบียบเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุน ระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุน และการตัดหนี้เป็นสูญของกองทุน รวมทั้งระเบียบเกี่ยวกับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย องค์กรคนพิการแต่ละประเภท และองค์กรคนพิการอื่น



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
มาตรา 20 คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจน สวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ ดังต่อไปนี้	มาตรา 35 คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ ได้จากสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็น สาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่น จากรัฐ ดังต่อไปนี้
(1) การบริการฟื้นฟูสมรรถภาพโดยกระบวนการ ทางการแพทย์และค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ค่าอุปกรณ์ เครื่องช่วยความพิการ และสื่อส่งเสริม พัฒนาการ เพื่อปรับสภาพทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้ หรือเสริมสร้าง สมรรถภาพให้ดีขึ้น ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวง สาธารณสุขประกาศกำหนด	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
(2) การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่ง ชาติหรือแผนการศึกษาแห่งชาติตามความเหมาะสม ในสถานศึกษาเฉพาะหรือในสถานศึกษาทั่วไป หรือ การศึกษาทางเลือก หรือการศึกษานอกระบบ โดยให้ หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อบริการ และ ความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา สำหรับคนพิการ ให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
(3) การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพการให้บริการ ที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อ การมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบ อาชีพอิสระ และบริการ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยีหรือ ความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงาน และประกอบอาชีพของคนพิการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนด	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
(4) การยอมรับและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ตลอดจน ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ๆ ที่จำเป็น สำหรับคนพิการ	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
(5) การช่วยเหลือให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็น สาธารณะ ผลลัพธ์ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต การช่วยเหลือทางกฎหมายและการจัดหาทนายความ ว่าต่างแก่ต่างคดีให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ กำหนด	(5) การอำนวยความสะดวกให้เข้าถึงนโยบาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม การพัฒนาและบริการอันเป็น สาธารณะ การสนับสนุนการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ โดยการสร้างหลักประกันเกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิและ ไม่ถูกแสวงประโยชน์โดยมิชอบ การใช้ความรุนแรงและ การล่วงละเมิดสิทธิในทุกรูปแบบและการช่วยเหลือ ทางกฎหมายและการจัดหาทนายความว่าต่างแก่ต่าง คดีตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
(6) ข้อมูลข่าวสาร การสื่อสาร บริการโทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการสื่อสารสำหรับคนพิการ ทุกประเภทตลอดจนบริการสื่อสารสาธารณะจากหน่วยงาน ของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำหนด ในกฎกระทรวง	(6) การเข้าถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การขนส่ง ข้อมูลข่าวสาร การบริการโทรคมนาคม เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการสื่อสารสาธารณะจาก หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนรวมทั้งผลลัพธ์ที่มี ความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต
(7) บริการล่ามภาษามือตามระเบียบที่คณะกรรมการ กำหนด	(7) การส่งเสริมและการสนับสนุนการสื่อสารด้วยภาษา ช่องทาง วิธีการ และรูปแบบ การสื่อสารทางเลือกและ การสื่อสารเสริมอื่นใดที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ โดยสะดวก รวมถึงภาษามือไทย บริการล่ามภาษามือ บริการคำบรรยายแทนเสียง บริการเสียงบรรยายภาพ หรือบริการล่ามภาษามือผ่านช่องทางโทรคมนาคม ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการ กำหนด ภาษามือไทย หมายถึง ภาษาประจำชาติของ คนหูหนวกที่แสดงถึงความเป็นตัวตน หรืออัตลักษณ์ เฉพาะด้านวัฒนธรรมของคนหูหนวก
(8) สิทธิที่จะนำสัตว์นำทาง เครื่องมือหรืออุปกรณ์ นำทาง หรือเครื่องช่วยความพิการใด ๆ ติดตัวไป ในยานพาหนะหรือสถานที่ใด ๆ เพื่อประโยชน์ใน การเดินทาง และการได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะ โดยได้รับการยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียม และค่าเช่าเพิ่มเติมสำหรับสัตว์ เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือเครื่องช่วยความพิการดังกล่าว	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
(9) การจัดสวัสดิการเบี้ยความพิการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ	ไม่มีการเปลี่ยนแปลง



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
<p>(10) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ</p> <p>ผู้ช่วยคนพิการให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด</p> <p>คนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ</p> <p>ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับบริการให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะ การเลี้ยงดู การจัดการศึกษา การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้พึ่งตนเองได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา นี้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>(10) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การมีผู้ช่วยคนพิการ หรือการจัดให้มีสวัสดิการอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ</p> <p>ผู้ช่วยคนพิการให้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นค่าบริการ ค่าธรรมเนียมตามระเบียบ ที่คณะกรรมการกำหนด</p> <p>คนพิการที่ไม่มีผู้ดูแลคนพิการ มีสิทธิได้รับการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการเลี้ยงดูจากหน่วยงานของรัฐ ในกรณีที่มีสถานสงเคราะห์เอกชนจัดที่อยู่อาศัยและสวัสดิการให้แล้ว รัฐต้องจัดเงินอุดหนุนให้แก่สถานสงเคราะห์เอกชนนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ</p> <p>ผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับบริการให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมทักษะ การเลี้ยงดู การจัดการศึกษา การส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ ตลอดจนความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้พึ่งตนเองได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ</p> <p>คนพิการและผู้ดูแลคนพิการมีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>องค์กรเอกชนที่จัดให้คนพิการได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา นี้มีสิทธิได้รับการลดหย่อนภาษีหรือยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายตามที่กฎหมายกำหนด</p>
<p>มาตรา 23 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสำนักงาน เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ”</p>	<p>มาตรา 47 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรม เรียกว่า “กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ” (เนื้อหาไม่มีการเปลี่ยนแปลง)</p>
<p>มาตรา 24 กองทุน ประกอบด้วย (รายละเอียดในเอกสารอ้างอิง)</p>	<p>มาตรา 48 กองทุน ประกอบด้วย (เนื้อหาไม่มีการเปลี่ยนแปลง)</p>



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
<p>มาตรา 25 ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานอนุกรรมการผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจำนวนเก้าคน ในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้แทนองค์กรคนพิการอย่างน้อยเจ็ดคน เป็นอนุกรรมการ และให้ผู้อำนวยการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ</p>	<p>มาตรา 49 ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนคณะหนึ่ง ประกอบด้วย</p> <p>(1) ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(2) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้แทนสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ</p> <p>(3) ผู้แทนองค์กรคนพิการแต่ละประเภทจำนวนเจ็ดคน และผู้แทนองค์กรคนพิการอื่นจำนวนสามคน เป็นกรรมการ</p> <p>(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งโดยแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านการเงินการบัญชี เศรษฐศาสตร์ ด้านกฎหมาย ในจำนวนนี้ให้มีผู้แทนจากองค์กรของภาคธุรกิจจำนวนสองคน เป็นกรรมการ</p> <p>ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีแต่งตั้งข้าราชการในกรม และผู้จัดการกองทุนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ</p> <p>หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาผู้แทนตาม (3) ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ ต้องมิใช่บุคคลเดียวกันกับบุคคลตามมาตรา 6 (4)</p>
<p>มาตรา 26 ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p>	<p>มาตรา 25 ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้</p>
<p>(1) บริหารกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการลงทุน การหาประโยชน์และการจัดการกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง</p>	<p>(1) บริหารกองทุน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการลงทุน เพื่อจัดหาผลประโยชน์และรายได้แก่กองทุน และการจัดการกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง</p>



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
<p>(2) พิจารณานุมัติการจ่ายเงิน อนุมัติโครงการ กำหนดวงเงินและรายการค่าใช้จ่าย เพื่อสนับสนุนแผนงานหรือโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามที่คณะอนุกรรมการตามประเภทความพิการ คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดหรือคณะอนุกรรมการอื่นเสนอ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด</p>	<p>(2) พิจารณานุมัติการจ่ายเงิน อนุมัติแผนงานหรือโครงการ อนุมัติตัดหนี้เป็นสูญออกจากบัญชีกองทุน กำหนดวงเงินและรายการค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนแผนงานหรือโครงการ</p> <p>การให้กู้ยืมและการค้ำประกัน การลงทุนหรือกิจการต่าง ๆ ภายใต้วัตถุประสงค์ของกองทุน ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด หรือตามคำสั่งของคณะกรรมการ วลค.</p>
<p>(3) รายงานสถานะการเงินและการบริหารกองทุนต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด</p> <p>การดำเนินการตาม (2) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนอาจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัดปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งแทนได้</p>	<p>(3) รายงานสถานะการเงินและการบริหารค่าใช้จ่าย การลงทุนต่อคณะกรรมการและให้เปิดเผยต่อสาธารณะตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด</p>
	<p>(4) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือปฏิบัติหน้าที่แทนได้</p>
	<p>(5) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ปฏิบัติงานของกองทุน และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของกองทุน</p>
	<p>(6) ออกระเบียบเกี่ยวกับการพัสดุและการบริหารงานบุคคล รวมทั้งอนุมัติแผนงานเกี่ยวกับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรอื่นที่ปฏิบัติงานให้แก่กองทุน</p> <p>การดำเนินการตาม (2) คณะกรรมการบริหารกองทุนอาจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งแทนได้</p> <p>ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมและค่าตอบแทนอื่นในการปฏิบัติงานตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง</p>



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
	<p>มาตรา 51 เพื่อประโยชน์ในการให้บริการของกองทุนเกี่ยวกับการให้ผู้อื่น เงินกองทุนเพื่อประกอบอาชีพให้แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการหรือการจัดการหนี้ค้ำตามมาตรา 65 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจพิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) สนับสนุนค่าใช้จ่ายหรือมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน สถาบันการเงินหรือองค์กรอื่นดำเนินการแทนกองทุนได้ หรือนำเงินของกองทุนไปค้ำประกันการดำเนินการก็ได้ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด</p> <p>(2) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้กู้ยืมเงิน วงเงินให้กู้ยืม ระยะเวลาการชำระคืน และการค้ำประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สิน</p> <p>(3) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการผ่อนผันให้ผู้กู้ยืมเงินชำระเงินคืนกองทุน การลดหย่อนหนี้หรือระงับการชำระเงินคืนกองทุน ตามมาตรา 54 และมาตรา 55</p>
	<p>มาตรา 52 ในกรณีจำเป็นคณะกรรมการบริหารกองทุนอาจผ่อนผันให้ผู้อื่นให้ผู้กู้ยืมเงินชำระเงินคืนกองทุนแตกต่างไปจากจำนวน ระยะเวลา หรือวิธีการที่กำหนดไว้ หรือลดหย่อนหนี้ หรือระงับการชำระเงินคืนกองทุนตามที่ผู้กู้ยืมเงินร้องขอเป็นรายบุคคลหรือเป็นการทั่วไปก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อความรับผิดชอบของผู้ค้ำประกันตามข้อกำหนดในสัญญา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดในระเบียบ</p>



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
	<p>มาตรา 53 เพื่อประโยชน์ในการติดตาม การชำระเงินคืนกองทุน ให้กองทุนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากกองทุนมีอำนาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) ขอข้อมูลส่วนบุคคลของผู้กู้ยืมเงินจากหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนหรือบุคคลใดซึ่งเป็นผู้ครอบครองข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว</p> <p>(2) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน และการชำระเงินคืนกองทุนของผู้ยืมเงินให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หรือบุคคลใดตามที่ร้องขอ</p> <p>(3) ดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดหรือมอบหมายให้ผู้ยืมคำขอกู้เงินและผู้ค้ำประกันยินยอมให้กองทุนเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของตนที่อยู่ในครอบครองของบุคคลอื่น รวมทั้งยินยอมให้กองทุนเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน และการชำระเงินคืนกองทุนด้วย</p>
	<p>มาตรา 54 ในกรณีจำเป็น อธิบดีอาจผ่อนผันให้ผู้กู้ยืมเงินชำระเงินคืนกองทุนแตกต่างไปจากจำนวนระยะเวลา หรือวิธีการที่กำหนดไว้ หรือลดหย่อนหนี้หรือระงับการชำระเงินคืนกองทุนตามที่ผู้กู้ยืมเงินร้องขอเป็นรายบุคคลหรือเป็นการทั่วไปก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อความรับผิดชอบของผู้ค้ำประกันตามข้อกำหนดในสัญญา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดในระเบียบ</p>
	<p>มาตรา 55 ในกรณีผู้กู้ยืมถึงแก่ความตาย หรือมีสภาพความพิการหรือเจ็บป่วยเรื้อรัง จนไม่สามารถประกอบการงานได้ ให้ได้รับการลดหย่อนหนี้ หรือระงับการชำระเงินคืนกองทุน ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดในระเบียบ</p>



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
<p>มาตรา 33 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน ในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน</p>	<p>มาตรา 64 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงานในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐจะต้องรับคนพิการเข้าทำงาน</p>
<p>มาตรา 34 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 33 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 24 (5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุน</p> <p>นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งแต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน</p> <p>นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน ตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>มาตรา 65 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่มีได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 64 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 48 (5) ทั้งนี้ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ จะต้องนำส่งเข้ากองทุน</p> <p>นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่ต้องส่งเงินเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง แต่มิได้ส่ง ส่งล่าช้าหรือส่งเงินไม่ครบถ้วน ให้เสียดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีของจำนวนเงินที่ยังไม่ได้ส่งเข้ากองทุน</p> <p>นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ซึ่งรับคนพิการเข้าทำงานหรือส่งเงินเข้ากองทุน ตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเป็นร้อยละของจำนวนเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่คนพิการหรือเงินที่ส่งเข้ากองทุนแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด</p>
<p>มาตรา 35 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐ ไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 33 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 หน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษ ฝึกงาน หรือจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ล่ามภาษามือหรือให้ความช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ</p>	<p>มาตรา 66 ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐ หรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงานตามมาตรา 64 และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 65 หน่วยงานของรัฐนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการอาจดำเนินการต่อไปนี้แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการแทนก็ได้</p> <p>(1) การให้สัมปทาน ได้แก่ การให้ใช้ประโยชน์จากอาคาร สถานที่หรือทรัพย์สินของหน่วยงานของรัฐหรือสถานประกอบการ การให้สิทธิในลิขสิทธิ์ในการจำหน่ายสินค้า การจัดสรรเวลาหรือให้สถานที่อื่นใดในการออกอากาศสถานี โทรทัศน์ วิทยุ หรือสื่อออนไลน์อื่นใด และมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี</p>



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
	<p>(2) การจัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ ได้แก่ การให้สถานที่หรือแพลตฟอร์มอื่นใด เพื่อการค้าขาย โดยไม่มีค่าเช่า โดยมีขนาดพื้นที่ตามที่กำหนด และมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี</p> <p>(3) การจัดจ้างเหมาช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการ ได้แก่ การจ้างคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการโดยตรงในงาน ที่มุ่งผลสำเร็จของงาน เช่น งานทำความสะอาด รักษาความปลอดภัย งานสวน งานวิจัย งานสำรวจ งานผลิต เอกสาร โดยมีระยะเวลาตามที่ตกลงกัน</p> <p>(4) การฝึกงานหรือฝึกอาชีพ ได้แก่ การฝึกงาน หรือฝึกอาชีพให้แก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการใน หลักสูตรที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ การถ่ายทอดวิทยาการ เทคโนโลยี องค์กรความรู้เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ โดยมีระยะเวลาการฝึกไม่น้อยกว่าหกเดือนหรือหกร้อยชั่วโมงต้องจ่ายเบี้ยเลี้ยงให้ผู้มาฝึกด้วย</p> <p>(5) การจัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ ก่อนรับคนพิการเข้าทำงานนั้นต้องจัดอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกตามรายการที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>(6) การให้ความช่วยเหลืออื่นใด ได้แก่ การสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือหรือทรัพย์สินอื่น รวมทั้งการซื้อสินค้าจากคนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ โดยตรงเพื่อให้มีอาชีพ ฝึกอาชีพเตรียมความพร้อมในการทำงาน ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ</p> <p>ในกรณีหน่วยงานของรัฐ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการมีกฎหมายหรือระเบียบที่ใช้ดำเนินงานตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง แต่มีมาตรฐานต่ำกว่าหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองให้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้แทน</p>



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
	<p>มาตรา 67 หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่และอำนาจดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา 64 โดยให้มีการกำหนดอัตราตำแหน่งขึ้นใหม่เพิ่มเติมตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารบุคคลของหน่วยงานของรัฐแห่งนั้น และให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการขอตั้งงบประมาณ หรือให้มีอำนาจเปลี่ยนแปลงงบประมาณเพื่อการนี้ได้ ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐละเลย ไม่ดำเนินการตามมาตรา 64 หรือมาตรา 66 ให้สภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย องค์การคนพิการแต่ละประเภท หรือองค์กรคนพิการอื่น มีอำนาจในการดำเนินคดีทั้งแพ่ง คดีอาญา หรือคดีปกครองได้</p>
<p>มาตรา 36 ผู้อำนวยการมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้อัยการทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา 34 การมีคำสั่งให้อัยการทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้อต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>	<p>มาตรา 68 อธิบดีมีอำนาจออกคำสั่ง เป็นหนังสือให้อัยการทรัพย์สินของนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการซึ่งไม่ส่งเงินที่จะต้องส่งตามมาตรา 65 การมีคำสั่งให้อัยการทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้อต่อเมื่อได้ส่งคำเตือนเป็นหนังสือโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนำเงินส่งเข้ากองทุนหรือส่งเงินที่ค้างจ่ายภายในเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้รับหนังสือนั้น และนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่จ่ายภายในเวลาที่กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการอายัดทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม</p>
<p>มาตรา 38 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่า ร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ในปีภาษีใดมีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>มาตรา 73 นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการที่จ้างคนพิการเข้าทำงานมากกว่า ร้อยละหกสิบของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น โดยมีระยะเวลาจ้างเกินกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันในปีภาษีใด มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ในปีภาษีนั้น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด</p>



พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.
<p>มาตรา 39 ให้สำนักงานมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูล การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 33 มาตรา 34 และ มาตรา 35 ต่อสาธารณชนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณา ให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศ เกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือ สิทธิประโยชน์อื่นใดแก่นายจ้าง หรือสถานประกอบการใด ให้ นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่ง มาประกอบการพิจารณาด้วย</p>	<p>มาตรา 74 ให้กรมมีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูล การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 64 มาตรา 65 และ มาตรา 66 ต่อสาธารณชนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>ในกรณีที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐจะพิจารณา ให้สัมปทาน การส่งเสริมการลงทุน การประกาศ เกียรติคุณ สินเชื่อ รางวัล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือ สิทธิประโยชน์อื่นใด แก่นายจ้างหรือสถานประกอบการใด ให้ นำข้อมูลที่ได้ประกาศตามวรรคหนึ่ง มาประกอบการพิจารณาด้วย</p>
	<p>มาตรา 76 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ วลก. ตามมาตรา 22 มีความผิดทางวินัยต้องชำระ ค่าปรับเป็นพินัยไม่เกินหกหมื่นบาท</p>

ร่างฯ ดังกล่าว มีการแก้ไขในประเด็นสำคัญ เช่น

- ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ ได้แก่ มาตรา 17 ถึง 31
- การเข้าถึงสภาพแวดล้อม ได้มีการกล่าวถึงในมาตรา 35 (6) และ (8) และมาตรา 69
- องค์กรด้านคนพิการหรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานฯ ได้กล่าวไว้ในมาตรา 37
- ศูนย์บริการคนพิการได้มีการกล่าวถึงในมาตรา 38 ถึง 40 และมาตรา 80 กับ 81 (รายละเอียดดังปรากฏ ในร่างฯ ฉบับสมบูรณ์ ในภาคผนวก)

2.1.3 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัตินี้มิได้มีบทบัญญัติถึงการคุ้มครองลูกจ้างพิการไว้โดยเฉพาะ เหมือนกับที่มีการระบุ เรื่องการคุ้มครองแรงงานหญิงไว้ในหมวด 3 หรือแรงงานเด็กในหมวด 4 ทำให้คนพิการที่เป็นลูกจ้างของ สถานประกอบการ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งงานใดๆ หรือทำงานสถานที่ไหน เมื่อมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” จึงได้รับ การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกับลูกจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นปัญหาในปัจจุบัน เพราะลูกจ้างที่พิการควรที่จะได้รับความคุ้มครองในมาตรฐานที่มากกว่าคนที่ไม่พิการในบางเรื่อง แต่เนื่องจาก ไม่มีกฎหมายเฉพาะ นายจ้างและภาครัฐอาจไม่ต้องกระทำก็ได้โดยไม่มีความผิดแต่อย่างใด ทั้งนี้เป็นผลโดยตรง มาจากไม่มีการบัญญัติคำนิยามคำว่า “ลูกจ้างพิการ” ในมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังนั้นการที่ลูกจ้างที่พิการจะได้รับความคุ้มครองเพิ่มเติม เป็นการเฉพาะมากขึ้นไปกว่าลูกจ้างที่เป็นบุคคลทั่วไป จึงเป็นการยากที่สถานประกอบการจะดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็น

- 1) สิทธิที่จะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน การเดินทาง ภายในสถานที่ทำงานนั้น ตลอดจนการอพยพเคลื่อนย้ายลูกจ้างในกรณีฉุกเฉิน มีสัญญาณแจ้งเตือน สำหรับคนพิการทุกประเภท



2) สิทธิที่จะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน คนพิการส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานพิการ และไม่มีมาให้คำแนะนำหรือสอนการทำงานแก่พนักงานพิการโดยตรง

3) สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวกับเรื่องของความสะดวกรวดเร็วในการเดินทางสำหรับแรงงานพิการมาทำงาน โดยเฉพาะ เช่น รถรับส่งสำหรับเดินทางไปกลับระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน หรือการจัดหาที่พักในสถานที่ทำงานให้คนพิการ

4) สิทธิในเรื่องวันลาโดยเฉพาะการลาเพื่อดูแลสุขภาพ หรือฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย เนื่องจากในมาตรา 119 (5) ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ว่า “นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย กรณีลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน จะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร” ซึ่งจะทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานของลูกจ้างพิการที่ต้องเข้ารับการรักษารักษาหรือฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายอย่างต่อเนื่อง

5) สิทธิที่จะได้เงินทดแทนเพิ่มขึ้นจากการประสบอันตรายจากการทำงานในกรณีที่ลูกจ้างพิการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้ความพิการดังกล่าวรุนแรงขึ้นกว่าเดิม ลูกจ้างพิการต้องได้รับความคุ้มครองในรูปแบบของการได้รับเงินทดแทนในการชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น ได้แก่ ค่าทดแทน จากการสูญเสียรายได้ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน โดยไม่ต้องมีข้อยกเว้นใด ๆ ทั้งสิ้น

6) สิทธิในการอยู่ร่วมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ในสถานประกอบการโดยไม่ถูกละเมิด หรือถูกทำให้ด้อยค่า ซึ่งต้องมีการกำหนดให้มีกระบวนการสร้างหรือปรับทัศนคติพนักงานหรือลูกจ้างอื่น ๆ ในสถานประกอบการที่ต้องไม่มองว่าคนพิการเป็นคนป่วย แต่เป็นประชากรคนหนึ่งของประเทศ ที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ในฐานะลูกจ้างคนหนึ่ง

สิทธิต่าง ๆ ที่ยกตัวอย่างมาทั้ง 6 ประการนี้ เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานคนพิการที่ทำงานในสถานประกอบการโดยตรง แต่ยังไม่มีการระบุไว้ใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทำให้จำเป็นต้องมีการระบุเป็นการเฉพาะขึ้นมา มิฉะนั้นนายจ้างจะนำมาตราฐานหรือหลักเกณฑ์เดียวกับลูกจ้างทั่วไปมาใช้ ซึ่งไม่เอื้อต่อการทำงานของแรงงานคนพิการก่อนเข้าทำงานแต่อย่างใด ทั้งนี้การจะเสนอแก้ไขกฎหมายดังกล่าว เป็นเรื่องที่ท้าทายและต้องได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากกระทรวงแรงงานที่จะต้องเป็นต้นเรื่องในการขอแก้ไข รวมทั้งองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานด้วย

นอกจากนี้ ยังมีประกาศและระเบียบต่าง ๆ ที่ออกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการและพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เช่น ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ การให้บริการที่มีมาตรฐาน การคุ้มครองแรงงาน มาตรการเพื่อการมีงานทำ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระและบริการสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี หรือความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อการทำงานและประกอบอาชีพของคนพิการ และระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการอายุัดทรัพย์สินของนายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ดังรายละเอียดในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 นอกจากนี้ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ยังได้จัดทำคู่มือการให้บริการตามมาตรา 33 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการด้วย



2.1.4 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2564

แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560-2564 ระบุถึงการจ้างงานคนพิการ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ขจัดกีดกันเลือกปฏิบัติ เพื่อให้คนพิการเข้าถึงสิทธิได้จริง (Quality Management) แนวทางที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพของระบบและกลไก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและ ภาคประชาสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพของคนพิการให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีงานทำและมีรายได้มากขึ้น โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

1. สัดส่วนของคนพิการในวัยแรงงาน ที่สามารถประกอบอาชีพได้ มีงานทำและมีรายได้ (สัดส่วนเพิ่มมากขึ้น)
2. มีการพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุน การมีงานทำและประกอบอาชีพของคนพิการที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2566-2570 สำนักงาน สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้นำแผนดังกล่าวเสนอต่อสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติพิจารณาในการประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 4 กันยายน 2567 โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ในหลักการโดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หลังจากพิจารณาดำเนินการตามข้อเสนอแนะ กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์โดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการจะดำเนินการเสนอแผนต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาตามขั้นตอน และเมื่อแผนประกาศใช้แล้วส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจะทำการเผยแพร่ต่อไป

2.1.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)

ระบุถึงกลยุทธ์ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณค่าและยั่งยืน อยู่ใน 2 หมวดหมายด้วยกัน ได้แก่

1) หมวดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ย่อยที่ 4.1 บูรณาการระบบ ความคุ้มครองทางสังคม โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดความคุ้มครองทางสังคมร่วมกัน การกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในการจัดความคุ้มครองทางสังคมให้ชัดเจน รวมถึงการเชื่อมโยงฐานข้อมูลให้ทุกหน่วยงานสามารถทำงาน บนฐานข้อมูลเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อลดความทับซ้อนระหว่างโครงการและมาตรการต่าง ๆ เพิ่มความเพียงพอ ของสิทธิประโยชน์ และลดการตกหล่นของกลุ่มเปราะบาง ทั้งคนพิการ คนไร้บ้าน ผู้ที่มีปัญหาซ้ำซ้อนและ ผู้ที่ประสบความเดือดร้อน

2) หมวดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต กลยุทธ์ที่ 1 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ กลยุทธ์ย่อยที่ 1.2 พัฒนาผู้อยู่ในช่วงวัยการศึกษาระดับ พื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเองมีทักษะดิจิทัลและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและ การทำงาน โดยมีระบบสนับสนุน ได้แก่ การพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้โดยให้ผู้มีความต้องการพิเศษได้รับ โอกาสและเข้าถึง การศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อยุติการออกกลางคัน และพัฒนากลไกสนับสนุน รวมถึงการปรับกฎระเบียบให้เอื้อต่อภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรในการดูแล กลุ่มผู้มีความต้องการพิเศษ



2.1.6 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงาน ในส่วนงานราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ระบุถึงกลยุทธ์ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้คนพิการมีงานทำได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีคุณค่า และยั่งยืนอยู่ใน 2 หมายความว่าด้วยกัน ได้แก่

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ รวมถึงได้จัดทำคู่มือการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ (เผยแพร่ 2559)⁸

2.2 กฎหมาย นโยบาย และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ

2.2.1 อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD)

อนุสัญญานี้ ได้กำหนดเป้าหมายในการจ้างงานคนพิการไว้ว่า ต้องเป็นการจ้างงานแบบเปิด ครอบคลุม และเข้าถึงได้โดยสะดวก (Open, Inclusive and Accessible Employment) ซึ่งได้กำหนดหลักประกันในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิด้านงานและการจ้างงานคนพิการไว้ใน ข้อ 27 งานและการจ้างงาน ดังนี้

(1) รัฐภาคียอมรับสิทธิของคนพิการในการทำงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ทั้งนี้รวมถึงสิทธิในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยการทำงานที่ตนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกโดยอิสระ และได้รับการยอมรับในตลาดแรงงาน และทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างทำงานร่วมกันและที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้ ให้รัฐภาคีปกป้อง และส่งเสริมให้การใช้สิทธิของคนพิการในการทำงานดังกล่าวเป็นจริงรวมถึงสำหรับผู้ซึ่งได้รับความพิการในระหว่างการจ้างงานโดยการดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสม รวมถึงการตรากฎหมาย

(เอ) ห้ามการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการในทุกด้านที่เกี่ยวกับการจ้างงาน รวมถึงเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคล การว่าจ้าง และการจ้างงาน การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย

(บี) คุ้มครองสิทธิของคนพิการบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นในการมีเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและเอื้อประโยชน์ต่อคนพิการ รวมทั้งโอกาสที่เท่าเทียมกันและค่าตอบแทนการทำงานที่เท่ากันสำหรับเนื้องานที่เท่ากันความปลอดภัยและเงื่อนไขการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย รวมถึงการคุ้มครองจากการถูกคุกคามและการจัดการแก้ไขข้อร้องเรียน

(ซี) ประกันว่าคนพิการสามารถใช้สิทธิด้านแรงงานและสภาพแรงงานบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

(ดี) ทำให้คนพิการสามารถเข้าไปถึงโปรแกรมแนะแนวอาชีพและแนะแนวทั่วไป บริการจัดหางาน และการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ

(อี) ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับคนพิการในตลาดแรงงาน รวมทั้งความช่วยเหลือในการหางานได้งาน และคงสภาพการจ้างงานรวมทั้งการกลับเข้าทำงาน

⁸ สำนักงาน ก.พ.. คู่มือการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ เผยแพร่ 2559. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2568 https://www.ocsc.go.th/?post_type=knowledge&p=13133.



(เอฟ) ส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระ การเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนาสหกรณ์ และการเริ่มธุรกิจของตนเอง

(จี) ว่าจ้างคนพิการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ

(เอช) ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานเอกชนด้วยนโยบายและมาตรการที่เหมาะสม ซึ่งอาจรวมถึงโปรแกรมที่เป็นมาตรการเชิงบวก สิ่งจูงใจ และมาตรการอื่น ๆ

(ไอ) ประกันให้มีการจัดให้มีความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลแก่คนพิการในสถานที่ทำงาน

(เจ) ส่งเสริมให้คนพิการได้รับประสบการณ์ทำงานในตลาดแรงงานเปิด

(เค) ส่งเสริมให้มีโปรแกรมการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและวิชาชีพ การรักษา ตำแหน่งงาน และการกลับเข้าทำงานสำหรับคนพิการ

(2) ให้รัฐภาคีประกันว่าคนพิการยอมไม่ถูกนำไปเป็นทาส หรือไม่ตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส และจะได้รับการคุ้มครองจากการถูกเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ทั้งนี้ บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

2.2.2 ข้อคิดเห็นทั่วไปหมายเลข 8 (2565) สิทธิคนพิการในงานและการจ้างงาน

(General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment)⁹

ข้อคิดเห็นทั่วไปฉบับที่ 8 (General Comment No. 8) ของคณะกรรมการว่าด้วยสิทธิคนพิการ (CRPD) มุ่งเน้นที่การตีความและขยายความข้อ 27 ของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานและการจ้างงานของคนพิการ ข้อคิดเห็นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้แนวทางแก่รัฐภาคี ในการปฏิบัติตามพันธกรณี เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิในการทำงานของคนพิการ อย่างเต็มที่และเท่าเทียม โดยประเด็นสำคัญของข้อคิดเห็นทั่วไปฉบับที่ 8 มีดังนี้

1) การยอมรับสิทธิในการทำงานของคนพิการ: รัฐภาคีต้องรับรองว่าคนพิการมีสิทธิในการทำงานเท่าเทียมกับบุคคลอื่น รวมถึงสิทธิในการหาเลี้ยงชีพด้วยงานที่เลือกเองในสภาพแวดล้อม การทำงานที่เปิดกว้าง ครอบคลุม และเข้าถึงได้

2) การจัดการเลือกปฏิบัติ: รัฐภาคีต้องดำเนินมาตรการเพื่อจัดการ เลือกปฏิบัติ ทุกรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา การจ้างงาน สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และเงื่อนไขการเลิกจ้าง

3) การปรับตามความเหมาะสม (Reasonable Accommodation): นายจ้าง ต้องให้การช่วยเหลือที่สมเหตุสมผล สำหรับคนพิการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยไม่ก่อให้เกิดภาระเกินควรต่อนายจ้าง

4) การเข้าถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ: รัฐภาคีควรรับรองว่าคนพิการสามารถเข้าถึงการฝึกอบรม วิชาชีพ การให้คำปรึกษา และโอกาสในการพัฒนาทักษะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน

⁹ ข้อคิดเห็นทั่วไปหมายเลข 8 (2565). สิทธิคนพิการในงานและการจ้างงาน (General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment).<https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>.



5) การส่งเสริมการจ้างงานในภาครัฐและเอกชน: รัฐภาคีควรใช้มาตรการเชิงรุก เช่น การกำหนดโควตาการจ้างงาน การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษีแก่บริษัทที่จ้างคนพิการ และการส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มคนพิการ

6) การคุ้มครองทางสังคมและสิทธิแรงงาน: คนพิการควรได้รับการคุ้มครองทางสังคม และสิทธิแรงงาน เช่นเดียวกับบุคคลอื่น รวมถึงสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

7) การรวบรวมข้อมูลและสถิติ: รัฐภาคีควรรวบรวมข้อมูลและสถิติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของคนพิการ เพื่อประเมินและปรับปรุงนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง

8) การมีส่วนร่วมของคนพิการ: รัฐภาคีควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการ และองค์กรที่เป็นตัวแทนของพวกเขาในการพัฒนานโยบายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

ข้อคิดเห็นทั่วไปฉบับที่ 8 เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่ครอบคลุม และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานได้อย่างเต็มที่และเท่าเทียม

อุปสรรคและความท้าทายของประเทศไทยในการอนุวัติอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการประเทศไทย มีประเด็นอย่างน้อย 3 เรื่องที่ต้องเร่งแก้อย่างเร่งด่วน ดังนี้

1) การยอมรับสิทธิในการทำงานของคนพิการ

หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานต้องเร่งการเปิดตำแหน่งงานและการจ้างงานให้ครบตามที่กฎหมายกำหนด การที่หน่วยงานของรัฐเองย่อหย่อน ไม่ดำเนินการหรือดำเนินการล่าช้าย่อมเป็นเหตุให้ภาคเอกชนใช้อ้างเป็นเหตุในการไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมายตามที่ได้เคยมีการฟ้องร้องคดีในศาลแรงงานมาแล้วแต่เอกชนก็แพ้คดีเพราะศาลเห็นว่าไม่ใช่เหตุผลอันจะสามารถมาอ้างเพื่อการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้

2) การจัดการเลือกปฏิบัติ

การจัดการเลือกปฏิบัติควรต้องมีการตรวจสอบและบังคับลงโทษผู้ฝ่าฝืนทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างเข้มงวดเพื่อให้เกิดบรรทัดฐานใหม่ในสังคมไทย

3) การปรับตามความเหมาะสม (Reasonable Accommodation)

การปรับปรุงนโยบายหรือกฎหมายในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการอย่างสมเหตุสมผล รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ช่วยคนพิการมีรายได้ที่เหมาะสมในการดำรงชีพ

2.2.3 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

เป้าหมายที่ 8 ของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) เน้น “การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน” ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่เชื่อมโยงกับสิทธิในการทำงานของคนพิการ ในเป้าประสงค์ 8.5: การจ้างงานที่เท่าเทียมสำหรับคนพิการ ระบุว่า “บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่สมควรสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและคนพิการ และให้มีการจ่ายที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน” อันหมายถึง



1) การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ: การสนับสนุนให้คนพิการมีโอกาส เข้าถึงตลาดแรงงานเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป การลดอัตราว่างงานของคนพิการผ่านมาตรการส่งเสริมการจ้างงาน การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ และทักษะ เพื่อให้คนพิการสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การมีงานทำที่มีคุณค่า (Decent Work): คนพิการควรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้สามารถรองรับคนพิการได้ เช่น การออกแบบสถานที่ทำงานให้เข้าถึงได้ การให้ความช่วยเหลือทางเทคโนโลยี การส่งเสริมสิทธิแรงงานของคนพิการให้ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย

3) ความเสมอภาคด้านค่าจ้าง (Equal Pay for Equal Work): ขจัดความเหลื่อมล้ำทางค่าจ้างที่อาจเกิดขึ้นกับคนพิการ รับรองว่าคนพิการที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน หรือมีความสามารถเทียบเท่ากับบุคคลทั่วไป จะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน

เป้าประสงค์ 8.5 ของ SDGs เป็นก้าวสำคัญในการสร้างตลาดแรงงานที่ครอบคลุม และยุติธรรมสำหรับคนพิการ โดยให้ความสำคัญกับการจ้างงานที่เต็มที่ มีผลิตภาพ และเป็นธรรม คนพิการควรได้รับโอกาสทำงานที่เหมาะสมและมีคุณค่า พร้อมค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป นโยบายและมาตรการที่เหมาะสม จะช่วยให้คนพิการสามารถเข้าถึงและคงอยู่ในตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน

2.2.4 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983

(ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983, No. 159)¹⁰

ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฯ เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2550 โดยอนุสัญญาฯ ได้กำหนดให้รัฐภาคีต้องกำหนด นำไปปฏิบัติ และทบทวนนโยบายระดับชาติ เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพและการจ้างงานคนพิการเป็นระยะ โดยนโยบายดังกล่าว ต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แน่ใจว่า มีมาตรการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพที่เหมาะสมสำหรับคนพิการทุกประเภท และส่งเสริมโอกาสการจ้างงาน สำหรับคนพิการในตลาดแรงงานที่เปิดกว้าง (open labour market) อีกทั้งนโยบายดังกล่าว จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของโอกาสที่เท่าเทียมกัน ระหว่างคนงานพิการและคนงานโดยทั่วไป จะต้องเคารพความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานชายและหญิงที่มีความพิการตามมาตรการเชิงบวกที่มุ่งเป้าไปที่ความเท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพของโอกาสและการปฏิบัติระหว่างคนงานพิการและคนงานอื่น ๆ จะไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนงานคนอื่น ๆ ทั้งนี้ องค์กรตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้าง จะต้องได้รับการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว รวมถึงมาตรการ ที่จะต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ จะต้องปรึกษารัฐบาลกับองค์กรตัวแทนของและเพื่อคนพิการด้วย

ทั้งนี้ การจัดระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพ (Vocational Rehabilitation) และระบบสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ (Job coach) รวมถึงบริการเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer support) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้คนพิการมีความพร้อมเข้าสู่การทำงานที่มีความเหมาะสมมากขึ้น และสามารถทำงานได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ลดปัญหาการออกจากงานสูงในระยะแรก โดยมีกระบวนการตั้งแต่ก่อนการจ้างถึงภายหลังการจ้างงาน ดังนี้

¹⁰ สำนักงาน ก.พ.. คู่มือการสรรหาและเลือกสรรคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ เผยแพร่ 2559. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2568 https://www.ocsc.go.th/?post_type=knowledge&p=13133.



- 1) การประเมินทักษะและความสามารถในการทำงานของคนพิการ
(Assessment of Persons with Disabilities)
- 2) การค้นหาสถานที่ทำงานสำหรับคนพิการ (Finding of workplaces)
- 3) การประเมินสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (Assessment of workplace environment)
- 4) การประเมินความถนัดที่เหมาะสมกับงาน (Job matching)
- 5) กระบวนการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานที่ทำงาน
(Intensive support at the workplaces)
- 6) การประสานงานเกี่ยวกับข้อตกลงการจ้างงานระหว่างสถานประกอบการ และคนพิการ
- 7) กระบวนการเว้นระยะห่างและการถอนตัวของ Job coach
- 8) การติดตามและประเมินผลการทำงาน

ทั้งนี้ ILO ยังได้จัดทำ “แนวทางการวิเคราะห์งานที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Job and Work Analysis Guidelines on Identifying Jobs for Persons with Disabilities)” ที่ระบุว่า วิธีการที่มีประสิทธิภาพสุดในการจ้างงานผู้หางานที่มีความพิการ คือ การจับคู่ที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ระหว่าง 2 สิ่ง คือ 1) คุณสมบัติและความสนใจของคนพิการ 2) ความคาดหวังและความต้องการของนายจ้าง ตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและลักษณะงาน โดย “กระบวนการจับคู่งาน (Job matching)” ต้องใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผู้หางานที่มีความพิการ เพื่อกำหนดประสบการณ์ ทักษะ ความสนใจ และศักยภาพทั่วไป กระบวนการนี้ยังต้องการข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับงาน รวมถึงลักษณะงานเฉพาะที่ต้องปฏิบัติ มาตรฐานการปฏิบัติงาน เงื่อนไขภายใต้การดำเนินงาน และสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานด้วย

2.2.5 ปฏิญญาจาการ์ตาด้วยทศวรรษคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก พ.ศ. 2566-2575

(Jakarta Declaration on the Asian and Pacific Decade of Persons with Disabilities, 2023–2032)¹¹

และคู่มือปฏิบัติการสำหรับการดำเนินการตามปฏิญญาจาการ์ตา ว่าด้วยทศวรรษแห่งคนพิการในเอเชียและแปซิฟิก (Operational Guide on the Implementation of the Jakarta Declaration on the Asian and Pacific Decade of Persons with Disabilities)¹² ในพื้นที่สำคัญที่ 4: กระตุ้นพลังของภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ครอบคลุมคนพิการ เน้นย้ำความสำคัญของการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ในการพัฒนาที่ครอบคลุมคนพิการ โดยเฉพาะในด้านธุรกิจที่ครอบคลุมคนพิการ (Disability-Inclusive Business: DIB) ซึ่งลักษณะสำคัญของธุรกิจที่ครอบคลุมคนพิการ (DIB) มีดังนี้

¹¹ Jakarta Declaration on the Asian and Pacific Decade of Persons with Disabilities. 2023–2032 ASIA-PACIFIC COMMITMENTS ON DISABILITY INCLUSIVE DEVELOPMENT Retrieved from <https://www.unescap.org/kp/2023/jakarta-declaration-asian-and-pacific-decade-persons-disabilities-2023-2032>

¹² Operational Guide on the Implementation of the Jakarta Declaration on the Asian and Pacific Decade of Persons with Disabilities. Retrieved from <https://www.unescap.org/kp/2024/operational-guide-implementation-jakarta-declaration-asian-and-pacific-decade-persons>.



1) นโยบายหรือกลยุทธ์องค์กรที่มุ่งมั่นต่อการรวมคนพิการ: องค์กรควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนและรวมคนพิการในทุกระดับของการดำเนินงาน

2) การมีส่วนร่วมของคนพิการในห่วงโซ่คุณค่าทางธุรกิจ: เปิดโอกาสให้คนพิการมีบทบาทหลากหลาย เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้เชี่ยวชาญ ผู้รับเหมา ที่ปรึกษา ซัพพลายเออร์ ผู้จัดการจำหน่าย และผู้บริโภค

3) ผลิตภัณฑ์และบริการที่ออกแบบตามหลักการออกแบบสากล (Universal Design): เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างเท่าเทียม

4) แนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างที่ครอบคลุมคนพิการ (Disability-Inclusive Procurement): ทั้งในการประมูลสัญญาของรัฐบาล (การจัดซื้อจัดจ้างสาธารณะ) และการจัดซื้อจัดจ้างภาคเอกชน ควรมีการรวมคนพิการในกระบวนการ

5) สภาพแวดล้อมการทำงานและกระบวนการทางธุรกิจที่ครอบคลุมคนพิการ (Disability-inclusive work environment and business processes): รวมถึงสถานที่ทำงาน ที่เข้าถึงได้ โครงสร้างพื้นฐานข้อมูล ระบบดิจิทัล และกิจกรรมทางธุรกิจอื่น ๆ ที่ครอบคลุมคนพิการ

โดยกำหนดการดำเนินการที่แนะนำสำหรับรัฐบาลระหว่างปี 2023-2032 ดังนี้

1) การดำเนินการทางกฎหมายและการปฏิรูปนโยบาย:

- ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน แรงงาน และการพาณิชย์ เพื่อให้แน่ใจว่ามีการไม่เลือกปฏิบัติและรวมคนพิการ รวมถึงบูรณาการข้อกำหนด ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงในภาคเอกชน

- พัฒนานโยบายการจัดซื้อจัดจ้างสาธารณะที่ครอบคลุมคนพิการ โดยรวมถึงการให้สัญญาพิเศษหรือการรวมการปฏิบัติตามข้อกำหนดการเข้าถึงในกระบวนการประมูล

- ให้สิ่งจูงใจแก่บริษัทเอกชนที่แสดงให้เห็นถึงแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่ครอบคลุมคนพิการ เช่น การมีส่วนร่วมของผู้นำในการรวมคนพิการ การจ้างงานคนพิการในทุกระดับการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการตามหลักการออกแบบสากล และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมคนพิการ

2) กลไกสถาบัน:

- สร้างหรือปรับปรุงกลไกเพื่อพัฒนา ตรวจสอบ และบังคับใช้กระบวนการมาตรฐาน ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างสาธารณะที่ครอบคลุมคนพิการ

- หอการค้าและสมาคมธุรกิจระดับชาติและระดับย่อย ควรมีส่วนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิและการรวมคนพิการ องค์กรของคนพิการ และจุดโฟกัสของรัฐบาลในการพัฒนาและดำเนินการตามจรรยาบรรณอุตสาหกรรมที่ห้ามและต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของความพิการ

3) การพัฒนาศักยภาพ:

- พัฒนาสื่อการฝึกอบรมและที่มหาวิทยาลัยเพื่อให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่ครอบคลุมคนพิการแก่บริษัทเอกชน

- ระบุและส่งเสริมเครือข่ายของบุคคลที่แสดงความเป็นผู้นำในการรวมคนพิการ โดยเฉพาะในส่วนของผู้บริหารระดับสูง เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมในบริษัทและภาคส่วนทั้งหมด



- ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาระดับสูง โดยเฉพาะด้านธุรกิจและการจัดการ เพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่ผู้นำธุรกิจและผู้ประกอบการในอนาคตเกี่ยวกับการรวมคนพิการ โดยการรวมหลักสูตรการรวมคนพิการในโปรแกรมการศึกษาตามหลัก inclusive education

นอกจากนี้ในพื้นที่สำคัญที่ 5 กล่าวถึง: ส่งเสริมแนวทางที่ตอบสนองต่อเพศสภาพในการพัฒนาและดำเนินนโยบายและโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับคนพิการได้แก่

1) กระทรวงที่รับผิดชอบด้านการศึกษาและการจ้างงานควรร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมที่เชี่ยวชาญในการศึกษาและการสนับสนุนการจ้างงานที่ครอบคลุมคนพิการ เพื่อสนับสนุนครู ผู้ปกครอง ผู้ช่วยครู นักบำบัด job coach นายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนและนักเรียนที่มีความพิการ โดยมุ่งเน้นประเด็นต่อไปนี้: การศึกษาและการฝึกทักษะ ก่อนการจ้างงานที่ครอบคลุมคนพิการ เพื่อสร้างพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการจ้างงาน การประกอบอาชีพอิสระ และการเป็นผู้ประกอบการ และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีในประเทศเกี่ยวกับการออกแบบเพื่อทุกคนในการเรียนรู้และการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่งาน

2) กระทรวงที่รับผิดชอบด้านการศึกษาและการจ้างงานควรสร้างความร่วมมือเพื่อสนับสนุนนักเรียนที่มีความพิการในการเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนสู่งานและการรักษางาน โดยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน และการสนับสนุนทางเทคนิคแก่นายจ้าง รวมถึงการจัดตั้งหรือเสริมสร้างบริการสอนงาน เพื่อเสริมสร้างการเปลี่ยนผ่านและการจ้างงานที่ครอบคลุม

แนวทางเหล่านี้มุ่งหวังที่จะส่งเสริมการพัฒนาที่ครอบคลุมคนพิการ (Disability Inclusive Development: DID) ผ่านการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปิดกว้างและสนับสนุนคนพิการในทุกด้านของการดำเนินงาน รวมถึงมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่ครอบคลุมและยั่งยืนสำหรับคนพิการโดยการร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

2.2.6 แผนแม่บทอาเซียน พ.ศ. 2568 เพื่อบูรณาการสิทธิคนพิการ

(ASEAN Enabling Masterplan 2025: Mainstreaming the Rights of Persons with Disabilities)¹³

มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในภาคธุรกิจและการจ้างงาน โดยกำหนดมาตรการสำคัญที่เกี่ยวข้องรวม 6 มาตรการ ดังนี้:

1) AEC 1 พัฒนานโยบายต่างๆ ซึ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการ และการคุ้มครองสิทธิคนพิการ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ และการขจัดอุปสรรคของการจ้างงานและโอกาสทางธุรกิจ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยสำหรับคนพิการ เพื่อส่งเสริมการเป็นเจ้าของกิจการ การประกอบกิจการธุรกิจ ซึ่งรวมถึงกิจการเพื่อสังคม สหกรณ์ และธุรกิจทั่วไป รวมถึงพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งดำเนินการโดยคนพิการและคนทั่วไป

2) AEC 2 ส่งเสริมตลาดที่เสมอภาคสำหรับคนพิการในฐานะผู้บริโภค ลูกค้า ผู้ผลิตสินค้า และเจ้าของกิจการในทุกประเทศสมาชิกอาเซียน โดยการเอื้ออำนวยให้เกิดการค้าบริการ บริการทางการเงิน และการเอื้ออำนวยสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานมีฝีมือและผู้ที่เดินทางมาประกอบธุรกิจ

¹³ ASEAN Enabling Masterplan 2025: Mainstreaming the Rights of Persons with Disabilities. Retrieved from <https://asean.org/asean-enabling-masterplan-2025-mainstreaming-rights-persons-disabilities/>.



3) AEC 19 ส่งเสริมการประสานความร่วมมือในด้านความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคมและความยั่งยืนของการพัฒนา รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างเพื่อให้สะดวกปลอดภัยสำหรับคนพิการ ซึ่งจะช่วยหนุนเสริมหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)

4) AEC 21 ให้การสนับสนุนแก่คนพิการ เพื่อที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถเริ่มต้นธุรกิจได้ โดยการจัดการช่องทางในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนในรูปแบบต่างๆซึ่งจะรับผิดชอบต่อสถานะทางเศรษฐกิจของคนพิการ และสนับสนุนในการเริ่มต้นกระบวนการของการขออนุญาต และการได้รับใบอนุญาตประเภทต่างๆ

5) AEC 24 ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างโอกาสทางธุรกิจแบบมีส่วนร่วมสำหรับการเติบโตและการจ้างงานและความสามารถในการเข้าถึงบริการทางการเงินสำหรับคนพิการ

6) AEC 25 ส่งเสริมเศรษฐกิจโลกแบบมีส่วนร่วม และการไม่เลือกปฏิบัติต่อคนพิการในภูมิภาคโดยการส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมในการจ้างงานและการเป็นเจ้าของกิจการ และรวมตัวทางเศรษฐกิจ สำหรับทุกคน

เป้าหมายของแผนแม่บทนี้คือการสร้างสังคมที่ครอบคลุมและเอื้อให้คนพิการ สามารถมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจได้อย่างเต็มที่ ลดอุปสรรคในการทำงาน และส่งเสริมโอกาสทางธุรกิจที่เท่าเทียมในภูมิภาคอาเซียน

2.2.7 พระราชบัญญัติคนอเมริกันที่มีความพิการ

(Americans with Disabilities Act: ADA)¹⁴

มุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในภาคธุรกิจและการจ้างงาน โดยกำหนดมาตรการสำคัญที่เกี่ยวข้องรวม 6 มาตรการ ดังนี้:

ประเทศไทยนำแบบอย่างจาก ADA มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่ง ADA เป็นกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความพิการในด้านต่างๆ รวมถึงการจ้างงาน กฎหมายนี้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) การจ้างงาน (Employment) ห้ามนายจ้างที่มีพนักงานตั้งแต่ 15 คนขึ้นไป เลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความพิการในการจ้างงาน การสมัครงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง และสวัสดิการ รวมถึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดหาความช่วยเหลือที่สมเหตุสมผลให้กับพนักงานที่มีความพิการ เว้นแต่จะก่อให้เกิดภาระเกินควร (Undue Hardship) รวมไปถึงการคุ้มครองพนักงานจากการตอบโต้ (Retaliation) หากพวกเขาใช้สิทธิ์ของตนภายใต้ ADA

2) Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบังคับใช้ ADA ตั้งแต่การรับเรื่องร้องเรียนจากบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติและดำเนินการสอบสวน การให้คำแนะนำและฝึกอบรม เพื่อช่วยให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง

โดยสรุป ADA มุ่งเน้นให้คนพิการสามารถเข้าถึงและมีโอกาสทำงานอย่างเท่าเทียม ขณะที่ EEOC เป็นหน่วยงานที่ช่วยบังคับใช้กฎหมายและคุ้มครองสิทธิของพวกเขาในสถานที่ทำงาน

¹⁴ พระราชบัญญัติคนอเมริกันที่มีความพิการ (The Americans with Disabilities Act - ADA). Retrieved from <https://www.ada.gov/>.



2.2.8 แพ้คเงการจ้างงานคนพิการของสหภาพยุโรปเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ในตลาดแรงงานสำหรับคนพิการ

(European Union Disability Employment Package to Improve Labour Market Outcomes for Persons with Disabilities)¹⁵

สหภาพยุโรปได้กำหนดนโยบายแพ้คเงการจ้างงานคนพิการของสหภาพยุโรปเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ในตลาดแรงงานสำหรับคนพิการ เพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ โดยมีเป้าหมาย 6 ประการ ได้แก่หน่วยงานที่ช่วยบังคับใช้กฎหมายและคุ้มครองสิทธิของพวกเขาในสถานที่ทำงาน

- 1) การเสริมสร้างขีดความสามารถของการจ้างงานและการให้บริการแบบบูรณาการ
- 2) การส่งเสริมการจ้างงาน โดยมาตรการเชิงรุกและปรับทัศนคติแบบเหมารวม
- 3) การจัดให้มีการอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผลในที่ทำงาน
- 4) การรักษาให้คนพิการอยู่ทำงาน ไม่ออกจากงาน
- 5) การจัดให้มีโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพกรณีเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ
- 6) การเปลี่ยนผ่านคนพิการที่ทำงานในโรงงานอาร์กซ์ (สถานแรงงานแบบปิด) ไปสู่ตลาดแรงงานแบบเปิด

จากเป้าหมายทั้ง 6 ประการนี้ ได้มีการจัดทำและเผยแพร่คู่มือสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการเสริมสร้างการให้บริการจัดหางานสาธารณะเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ตลาดแรงงานของคนพิการขึ้น¹⁶

¹⁵ European Union Disability Employment Package to improve labour market outcomes for persons with disabilities. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>.

¹⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=en>



บทที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติที่ดี

ปัญหาอุปสรรค แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 ด้านกฎหมาย นโยบาย
 - 3.2 ด้านการศึกษา ทักษะ ความรู้ของคนพิการ
 - 3.3 ด้านการจ้างงาน
 - 3.4 ด้านทัศนคติ สภาพแวดล้อม โครงสร้างและกลไกที่ไม่เอื้อต่อการมีงานทำของคนพิการ
 - 3.5 ปัญหาเฉพาะของคนพิการบางกลุ่มหรือบางพื้นที่
 - 3.6 ด้านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และมาตรการช่วยเหลือคนพิการและสถานประกอบการ
 - 3.7 ด้านอื่นๆ
- รายละเอียดของปัญหาด้านต่างๆ แบ่งได้ ดังนี้

3.1 ด้านกฎหมาย นโยบาย

ในส่วนนี้ขอกล่าวถึงกฎหมายนโยบายหลักที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ รวมทั้งข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 ได้ถูกใช้มาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว และมีการพบอุปสรรคและข้อท้าทายที่ควรได้รับการแก้ไขหลายประการ จึงได้มีการนำเสนอร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่...) พ.ศ. ตามที่ได้ยกตัวอย่างเนื้อหาบางส่วนในตาราง 2.1 (ดังรายละเอียดปรากฏตามร่างฯ ที่แนบในภาคผนวก)

3.1.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีได้มีบทบัญญัติถึงการคุ้มครองลูกจ้างพิการไว้โดยเฉพาะทางองค์กรคนพิการโดยสมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย จึงเสนอให้มีการแก้ไข ดังนี้

1) สิทธิที่จะได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน การเดินทางภายในสถานที่ทำงานนั้น ตลอดจนการอพยพเคลื่อนย้ายลูกจ้างในกรณีฉุกเฉิน เช่น ไฟไหม้ ที่ต้องมีสัญญาณเสียงสำหรับคนพิการโดยเฉพาะ ฯลฯ เนื่องจากมีเพียงการกำหนดให้มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกแก่คนพิการที่มีลักษณะเป็นอาคารสาธารณะเท่านั้น แต่ไม่ได้มีสภาพบังคับว่านายจ้างต้องจัดหาอุปกรณ์ต่างๆที่เหมาะสมกับคนพิการไว้ในสถานประกอบการ



2) สิทธิที่จะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการทำงาน คนพิการส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีโครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพแก่พนักงานพิการ และไม่มีที่ให้คำแนะนำหรือสอนการทำงานแก่พนักงานคนพิการโดยตรง

3) สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการที่เกี่ยวกับเรื่องของความสะดวกในการเดินทางสำหรับแรงงานพิการ เพื่อเดินทางมาทำงานโดยเฉพาะ เช่น รถรับส่งสำหรับเดินทางไปกลับระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน หรือการจัดหาที่พักในสถานที่ทำงานให้คนพิการโดยตรง ทั้งนี้อาจเป็นความร่วมมือของสถานประกอบการกับภาครัฐในการสนับสนุนสวัสดิการดังกล่าวนี้

4) สิทธิในเรื่องวันลาโดยเฉพาะการลาเพื่อไปดูแลสุขภาพ หรือไปฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย ตลอดจนการฝึกอบรมด้านอาชีพสำหรับคนพิการ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างพิการมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากในมาตรา 119 (5) ของ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดไว้ว่า “นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย กรณีลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร” ซึ่งจะทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานของลูกจ้างที่พิการก่อนเข้าทำงานอย่างมาก

5) สิทธิที่จะได้เงินทดแทนเพิ่มขึ้นจากการประสบอันตรายจากการทำงาน ในกรณีที่ลูกจ้างพิการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้ความพิการดังกล่าวรุนแรงขึ้นกว่าเดิม ลูกจ้างพิการต้องได้รับความคุ้มครองในรูปแบบของการได้รับเงินทดแทน ในการชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น ได้แก่ ค่าทดแทนจากการสูญเสียรายได้ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ในการทำงาน โดยไม่ต้องมีข้อยกเว้นใด ๆ ทั้งสิ้น

6) สิทธิในการอยู่ร่วมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ในสถานประกอบการ โดยไม่ถูกละเมิดหรือถูกทำให้ด้อยค่า ซึ่งต้องมีการกำหนดให้มีกระบวนการสร้างหรือปรับทัศนคติพนักงานหรือลูกจ้างอื่น ๆ ในสถานประกอบการที่ต้องไม่มองว่าคนพิการเป็นคนป่วย แต่เป็นประชากรคนหนึ่งของประเทศที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้ในฐานะลูกจ้างคนหนึ่ง

3.1.3 พระราชบัญญัติรายนต์ พ.ศ. 2522

พระราชบัญญัติรายนต์ พ.ศ. 2522 มาตรา 46 ผู้ขอใบอนุญาตขับรถ ตามมาตรา 43 (1) ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังนี้

มาตรา 46 (4) ไม่เป็นผู้มีร่างกายพิการจนเป็นที่เห็นว่าจะไม่สามารถขับรถได้และในกฎกระทรวงการขอและการออกใบอนุญาตขับรถและการต่ออายุ ใบอนุญาตขับรถ พ.ศ. 2563 ข้อ 8 (2) มีการระบุไว้ว่า “ให้นายทะเบียนพิจารณาสภาพร่างกายและจิตใจ ประวัติการขับรถ และความเหมาะสมในการขับรถของผู้ขอรับใบอนุญาตนั้น โดยนายทะเบียนอาจขอข้อเท็จจริง เอกสารหลักฐาน หรือข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ขอรับใบอนุญาตหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งอาจสั่งให้ผู้ขอรับใบอนุญาตเข้ารับการทดสอบการขับรถอีกครั้ง หรือมีหนังสือขอให้แพทย์ยืนยันว่าผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะขับรถได้โดยปลอดภัย”

ปัญหาคือ ปัจจุบันมีคนพิการขับรถให้กับแพลตฟอร์มการให้บริการ เช่น Grab และ LINE Man ทั้งในส่วนของการรับส่งอาหารและสินค้าและการรับส่งผู้โดยสาร แต่เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโดยกำหนดให้ไรเดอร์ต้องมีใบขับขี่สาธารณะซึ่งเป็นเรื่องยากสำหรับคนพิการในการขอใบขับขี่สาธารณะเนื่องจากหน่วยงานราชการมีความเข้มงวดกับผู้ขับขี่รถสาธารณะที่เป็นคนพิการ ทำให้ไรเดอร์ที่เป็นคนพิการหลายคนต้องตกงานและบางคนยังคงขับอยู่โดยใช้ใบขับขี่รายนต์ส่วนบุคคลซึ่งเสี่ยงต่อการถูกจับและถูกปรับ



3.2 ด้านการศึกษา ทักษะ ความรู้ของคนพิการ

ปัญหาทางการศึกษา ทักษะ และความรู้ของคนพิการ มีดังนี้

1. โรงเรียนที่มีการเรียนรวมบางส่วนมีปัญหาในการปรับตัวร่วมกันระหว่างนักเรียนพิการและนักเรียนที่ไม่มีความพิการ
2. คนพิการมีวุฒิการศึกษาค่อนข้างต่ำ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถม
3. คนพิการขาดทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ รวมทั้งทักษะด้าน IT และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ
4. นักเรียนพิการไม่ได้รับบริการในการแนะแนวด้านอาชีพ ขาดการแนะนำในการประเมินความถนัดและความสามารถของตนเอง
5. สถานประกอบการหลายแห่งกำหนดวุฒิการศึกษาในการรับเข้าทำงาน ทำให้คนพิการอยากเพิ่มวุฒิการศึกษาของตนเองโดยเรียนการศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษาตามอัธยาศัยแต่ประสบปัญหาในการเดินทางไปเรียนรวมทั้งปัญหาด้านขาดสื่อ อุปกรณ์การสอน เพื่อช่วยในการเรียนของ คนพิการแต่ละประเภท ขาดล่ามภาษามือ ฯลฯ

3.3 ด้านการจ้างงาน

1. สถานประกอบการจ้างงานคนพิการบางแห่งให้เงินเดือนต่ำกว่าคนไม่พิการที่มีวุฒิการศึกษาเท่ากัน ไม่ได้ให้ตามวุฒิการศึกษาและตามความสามารถ คนพิการบางคนจบปริญญาตรี แต่ได้เงินเดือนเพียง 9,000 บาท หรือบางแห่งจ้างด้วยค่าแรงขั้นต่ำโดยใช้อัตราค่าแรงขั้นต่ำสุดของประเทศ ไม่ใช่ใช้อัตราค่าแรงขั้นต่ำของพื้นที่นั้น
2. ปัญหาการจ่ายเงินเดือนล่าช้า เนื่องจากกฎหมายไม่ได้กำหนดว่านายจ้างต้องจ่ายเงินให้คนพิการทุกเดือน
3. สถานประกอบการขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับคนพิการไม่มีการปรับลักษณะงานให้เหมาะสม ไม่รู้วิธีการสอนงาน ไม่รู้วิธีสื่อสารกับคนพิการ ไม่รู้ถึงข้อจำกัดและความต้องการของคนพิการ และคนพิการเองไม่กล้าบอกความต้องการของตนเองเกรงว่าจะเป็นการเรียกร้องมากเกินไป ขาดตัวกลางในการสื่อสารและประสานงาน
4. ปัญหาในการเดินทาง การขนส่งมวลชนไม่ทั่วถึงและไม่เอื้อต่อคนพิการ โดยเฉพาะคนพิการที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลและในชนบท คนพิการที่ต้องการมาทำงานในสถานประกอบการต้องจ่ายค่าที่พักและค่าเดินทาง ทำให้ไม่เหลือเงินสำหรับการใช้จ่ายที่จำเป็น และคนพิการบางส่วนต้องการผู้ช่วยในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เนื่องจากไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้
5. การจ้างงานคนพิการโดยภาครัฐยังมีน้อยเมื่อเทียบกับภาคเอกชน หน่วยงานภาครัฐมีการจ้างตามมาตรา 33 และมาตรา 35 เพียงร้อยละ 21 ของจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง โดยหน่วยงานภาครัฐต้องจ้างคนพิการทั้งหมด 18,796 คน แต่มีการจ้างงานเพียง 3,966 คน มีกระทรวงที่จ้างคนพิการครบเพียง 3 กระทรวง คือ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงคมนาคม ในขณะที่ภาคเอกชน มีการจ้างงานคนพิการ ตามมาตรา 33 มาตรา 35 และจ่ายเงินตามมาตรา 34 รวมทั้งสิ้น 67,476 คน จากจำนวนคนพิการที่ต้องจ้าง 68,000 เศษ คิดเป็นร้อยละ 97



6. นายจ้างขาดความเข้าใจเรื่องความแตกต่างระหว่างความพิการในสถานประกอบการบางแห่ง ประกาศรับสมัครคนพิการทางการเห็น โดยระบุว่า ความพิการประเภทที่ 2 แต่เมื่อมีคนตาบอดไปสมัครกลับไม่รับ ต้องการรับเฉพาะคนสายตาเลือนราง

7. สถานประกอบการบางแห่งประกาศรับสมัครคนพิการโดยระบุว่า ต้องสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ดังนั้น คนพิการระดับรุนแรงจึงไม่สามารถสมัครหรือมาทำงานได้ หรือสถานประกอบการบางแห่งประกาศรับสมัครคนพิการโดยระบุเฉพาะประเภทความพิการประเภทใดประเภทหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนพิการทางการเคลื่อนไหวในระดับที่ไม่รุนแรง

8. คนพิการที่ได้รับการจ้างงานภายใต้มาตรา 33 บางส่วนไม่ได้รับค่าแรงเต็มจำนวน บางรายถูกหักไปมากกว่า 50% นอกจากนี้ ยังมีคนพิการบางส่วนที่ได้รับการจ้างงานแต่ไม่ได้ทำงานจริง โดยคนพิการกลุ่มนี้มีชื่อเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการ แต่ในความเป็นจริงคนพิการอยู่กับบ้าน ไม่ได้ทำงานและได้รับเงิน ในจำนวนที่ต่ำกว่าค่าแรงที่ควรจ่ายตามจริงมาก

9. การปฏิบัติตามมาตรา 35 โดยการจัดสรรสถานที่ให้ขายสินค้าและผลิตภัณฑ์ของคนพิการในบางสถานที่ อยู่ในจุดที่ไม่เหมาะสม เป็นจุดอับ คนไม่ค่อยผ่าน ทำให้ขายไม่ค่อยได้

ปัญหาด้านการครองงาน

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการครองงานของคนพิการ ได้แก่

1. การปรับตัวของคนพิการในที่ทำงาน

2. ขาดการเตรียมพร้อม (Orientation) ให้กับคนพิการที่เป็นพนักงานใหม่ และการเตรียมความพร้อมให้กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

3. เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานขาดความเข้าใจคนพิการและข้อจำกัดของคนพิการแต่ละประเภท เช่น คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรมที่ต้องกินยา เมื่อกินยาแล้วจะมีอาการง่วงต้องนอนพัก หัวหน้างานอาจกังวลในเรื่องผลสัมฤทธิ์ในการทำงานหรือในบางกรณี หัวหน้างานเข้าใจ และยืดหยุ่นให้แต่เพื่อนร่วมงานไม่พอใจ

4. การเดินทางลำบากเมื่อมีการเปลี่ยนระบบขนส่ง เช่น รถสาธารณะที่เคยใช้ไปทำงานมีการเปลี่ยนเส้นทาง หรือ บริษัทเคยมีรถรับส่งแต่มีการยกเลิก

3.4 ด้านทัศนคติ สภาพแวดล้อม โครงสร้างและกลไกที่ไม่เอื้อต่อ

การมีงานทำของคนพิการ

3.4.1 คนพิการขาดความมั่นใจ ไม่กล้าเข้าสังคม

1. นายจ้าง หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานขาดความเข้าใจหรือมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมต่อคนพิการและไม่มั่นใจในศักยภาพของคนพิการ

2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานสำหรับคนพิการ ไม่มีการปรับสถานที่ให้เหมาะสม

3. ขาดอุปกรณ์เครื่องช่วยในการทำงาน



4. สภาพแวดล้อมภายในบ้านและชุมชน สภาพบ้านทรุดโทรม ไม่ปลอดภัยต่อการพักอาศัย และไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพ ไม่มีความเป็นส่วนตัว เช่น ห้องน้ำไม่มีดาด หรือห้องน้ำอยู่นอกตัวบ้าน ทำให้คนพิการไม่สามารถใช้ห้องน้ำได้ รวมไปถึงการปรับปรุงบ้านที่มีงบประมาณให้เฉพาะค่าวัสดุแต่ไม่มีค่าแรง ในบางพื้นที่แก้ปัญหาด้วยการ ให้ทหารอาสาเข้าไปช่วยปรับปรุงบ้านให้คนพิการ แต่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ ทหารปฏิเสศที่จะเข้าไปช่วยในการซ่อมแซมบ้านให้คนพิการ ด้วยเหตุผลด้านความปลอดภัย

5. ไม่มีระบบขนส่งมวลชนในพื้นที่ที่คนพิการทำงานหรืออยู่อาศัย หรือมีแต่คนพิการไม่สามารถใช้ได้

6. อินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ไฟดับบ่อย เป็นอุปสรรคในการทำงานของคนพิการในที่ทำงานที่บ้าน

7. บริษัทประกัน ไม่รับทำประกันสุขภาพให้คนพิการ ทั้งประกันสุขภาพรายบุคคลและประกันสุขภาพแบบกลุ่ม ทำให้คนพิการไม่ได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพที่เท่าเทียมกับลูกจ้างคนอื่น ๆ

3.4.2 ปัญหาเฉพาะของคนพิการบางกลุ่มหรือบางพื้นที่

1. คนพิการบางประเภทหางานยากกว่าคนพิการประเภทอื่น เช่น คนพิการทางสติปัญญา คนพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม คนพิการออทิสติก สถานประกอบการมักเลือกรับคนพิการทางการเคลื่อนไหวรองลงมาเป็นคนพิการทางการเห็น และคนพิการทางการได้ยิน

2. ขาดระบบสนับสนุนสำหรับคนพิการประเภทที่หางานยากกว่าคนพิการประเภทอื่น ได้แก่ คนพิการด้านจิตใจหรือพฤติกรรม คนพิการทางสติปัญญา และออทิสติก หรือคนพิการทางการเคลื่อนไหวระดับรุนแรง

3. คนพิการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้หรือพื้นที่กลุ่มเสี่ยง ขาดโอกาสในการจ้างงานและการฝึกอาชีพ บางครั้งวิทยากรจากต่างพื้นที่เกิดความลังเลหรือกลัวที่จะไปสอน หรืออบรมให้กับคนพิการในพื้นที่เสี่ยง

4. บางจังหวัดหรือบางพื้นที่มีสถานประกอบการน้อย ทำให้โอกาสที่จะได้งานในสถานประกอบการมีน้อยไปด้วย

3.4.3 ด้านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และมาตรการช่วยเหลือคนพิการและสถานประกอบการ

1. ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐในส่วนกลางกับท้องถิ่น

2. แนวทางปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ต่างกัน บางพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้มแข็ง มีบริการให้คนพิการหลายอย่าง แต่บางพื้นที่ไม่มี ขาดการบูรณาการหรือการสื่อสารระหว่างแต่ละท้องถิ่น

3. การจัดตั้งสมาคมและศูนย์บริการคนพิการทั่วไปทำได้ยากและใช้เวลานาน ขาดพี่เลี้ยงที่จะช่วยให้คำแนะนำ

4. ขาดการบูรณาการองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ีระหว่างองค์กรคนพิการด้วยกัน

5. ความร่วมมือในแบบไตรภาคียังมีน้อย โดยเฉพาะความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และองค์กรคนพิการรวมทั้งสถาบันการศึกษา



3.5 ด้านอื่นๆ

1. คนพิการขาดความเชี่ยวชาญในการเขียนโครงการ รวมทั้งโครงการฝึกอาชีพทำให้ไม่ได้รับอนุมัติหรือต้องแก้ไขหลายครั้ง
2. การเข้าไม่ถึงบริการสิ่งอำนวยความสะดวก กายอุปกรณ์ บริการด้านสุขภาพ ทั้งสุขภาพจิตและสุขภาพกาย
3. การเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะคนพิการทางการได้ยินทำให้เสียโอกาสในการทำงานและโอกาสด้านอื่น ๆ
4. ขาดบริการหรือความช่วยเหลือในกรณีที่เกิดภัยพิบัติหรือโรคระบาด เช่น แผ่นดินไหว หรือโควิด 19

3.6 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ มี 7 ด้าน เช่นเดียวกัน ได้แก่

1. ข้อเสนอแนะด้านกฎหมายและนโยบายโดยภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องควรร่วมดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติที่เป็นสากล ทั้งแนวคิดเรื่อง Make the Rights Real รวมทั้ง Decent Work และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ 8 (SDG8) ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่ และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน

1.2 ปรับแก้กฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจอยู่เสมอ เช่น ประเทศญี่ปุ่น มีการเสนอปรับสัดส่วนการจ้างงานคนพิการเป็นร้อยละ 2.7 ภายในสิ้นปีงบประมาณประจำปี 2569 และในหลาย ๆ ประเทศที่ใช้ระบบโควตาก็มีการปรับตัวเลขสัดส่วนการจ้างงานเป็นระยะเช่นกัน

1.3 ปรับแก้กฎหมายรวมทั้งระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานราชการที่จำกัดสิทธิคนพิการในการเข้าทำงาน (ดังตัวอย่างที่ได้เกิดขึ้นกับผู้ที่ต้องการสอบเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา) เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้ว เช่น อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ

1.4 ผลักดันกฎหมายด้านสิทธิแรงงานที่เป็นมิตรต่อคนพิการ เช่น การปรับตามความเหมาะสม (Reasonable Accommodation) โดยนายจ้างต้องปรับสภาพแวดล้อม การทำงานหรือเวลาทำงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของบุคคล การห้ามเลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) ซึ่งกำหนดให้การปฏิเสธจ้างงานด้วยเหตุแห่งความพิการเป็นสิ่งผิดกฎหมาย และการให้สิทธิในการฟ้องร้องหรือเรียนต่อหน่วยงานกลาง หากพบการละเมิดสิทธิ

1.5 ปรับปรุงแนวทางการบังคับใช้พระราชบัญญัติรถยนต์ โดยหลีกเลี่ยงการใช้สิทธิในการใช้วีลแชร์แทนเก้าอี้รถเข็น แต่ควรมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้คนพิการที่เป็นไรเดอร์สามารถมีใบขับขี่สาธารณะได้ โดยให้ระบุข้อกำหนดไว้โดยละเอียดและครอบคลุม

1.6 เสนอให้แก้กฎกระทรวงฯ โดยให้มีการกำหนดไว้ว่า นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างพิการทุกเดือน เพื่อป้องกันการจ่ายค่าแรงล่าช้า



2. ข้อเสนอแนะด้านการส่งเสริมการศึกษา ทักษะ ความรู้ของคนพิการ

2.1 ส่งเสริมการเข้าถึงการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา นอกโรงเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย อุดมศึกษา อาชีวะ และการฝึกอาชีพ มีระบบสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เปิดช่องทางในการเข้าสู่ระบบการศึกษาให้มากขึ้นและทั่วถึง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย “คนพิการทุกคนที่อยากเรียนต้องได้เรียน” ที่มีมาตั้งแต่พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นปีที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551

2.2 ส่งเสริมการเข้าถึงด้านดิจิทัล (Digital Access) โดยการส่งเสริมให้คนพิการ มีสมาร์ตโฟนใช้อย่างทั่วถึงและอบรมการใช้สมาร์ตโฟน ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลและ IT การใช้โซเชียลมีเดีย ฯลฯ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย เช่น การเป็นอินฟลูเอนเซอร์ คอนเทนต์ ครีเอเตอร์ และการขายของออนไลน์ เพื่อเป็นทางเลือก ซึ่งปัจจุบันมีคนพิการส่วนหนึ่งประกอบอาชีพด้านนี้ รวมทั้ง พัฒนาทักษะดิจิทัลให้คนพิการ เช่น การจัดทำแพลตฟอร์ม การเรียนรู้แบบออนไลน์สำหรับคนพิการโดยออกแบบให้เข้าถึงได้ (accessible) ทั้งในด้านภาษา ตัวอักษร ขนาดหน้าจอ และเสียงบรรยาย เพื่อให้คนพิการสามารถเรียนรู้ทักษะ เช่น การทำงานกับข้อมูล การตลาดดิจิทัล การเขียนโปรแกรม หรือการใช้ซอฟต์แวร์เฉพาะทาง ซึ่งเป็นทักษะที่สามารถนำไปสร้างอาชีพอิสระ หรือทำงานจากที่บ้านได้ ซึ่งได้ตัวอย่างแนวทางการปฏิบัติที่ดีจากประเทศแถบยุโรป (Ferri & Favalli, 2018)

2.3 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพให้สอดคล้องกับบุคคลตามความสนใจและความถนัด ในลักษณะ tailor-made training โดยเน้นทักษะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้ง soft skills ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม ทักษะทางสังคม รวมทั้งทักษะในการพิทักษ์สิทธิของตนเอง (self-advocacy)

2.4 ควรมีสถาบันหรือหลักสูตรวิชาที่ช่วยในการปรับและพัฒนาเจตคติ บุคลิกภาพของคนพิการให้เข้ากับความต้องการของตลาดแรงงาน

2.5 จัดอบรมทักษะอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา โดยบริษัทให้การอบรมทักษะ ซึ่งเป็นที่ต้องการของบริษัทให้กับนักเรียน นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษาและรับเข้าทำงานหลังจบการศึกษา

2.6 เสริมทักษะเฉพาะด้านให้กับอาจารย์แนะแนวและอาจารย์ที่ปรึกษาในระดับโรงเรียนและระดับอุดมศึกษา ในการให้คำปรึกษาแนะแนวด้านอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษาพิการ

2.7 สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษาพิการได้เข้าฝึกงานสถานที่ทำงานจริง ทั้งในรูปแบบของ on-the-job training (OJT) และหากผลงานเป็นที่น่าพอใจ ก็ให้พิจารณาการจ้างงานหลังจบการศึกษา

2.8 ส่งเสริมการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยให้คนพิการสามารถเข้าถึงได้ทุกระดับ ทุกช่วงอายุและทุกพื้นที่ รวมทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนพิการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 4 สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุม เท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.9 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรยกเลิกการจำกัดอายุผู้เรียน เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาของคนพิการ รวมทั้งโอกาสในการได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากรัฐบาลในการเรียน

2.10 ส่งเสริมให้มีการปรับตามความเหมาะสม (Reasonable Accommodation) ให้กับผู้เรียนที่เป็นคนพิการ ทั้งในด้านหลักสูตรการเรียนการสอน การประเมินผล เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการเข้าถึงการศึกษา การปรับสภาพแวดล้อม และส่งเสริมการจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individual Education Plan: IEP)



ซึ่งถึงแม้ประเทศไทยจะนำแนวคิดนี้มาใช้มานานแล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังมีการจัดทำไม่ครบทุกโรงเรียน

2.11 รัฐบาลควรสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีให้หลากหลายและตรงตามความต้องการของคนพิการ และควรมีความยืดหยุ่น เนื่องจากเทคโนโลยีต่างๆ มีการพัฒนาเร็วมาก เทคโนโลยีบางอย่างที่จำเป็นต่อการทำงาน หรือการศึกษาของคนพิการ อาจไม่อยู่ในรายการที่คนพิการสามารถขอรับได้

2.12 สถานศึกษาระดับอาชีวะและระดับมหาวิทยาลัย ควรมีบริการที่ปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ตามหลัก Reasonable Accommodation นอกเหนือไปจากบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน ตามหลักการของการออกแบบที่เป็นสากล

2.13 ควรเสริมบทบาทของศูนย์บริการนักศึกษาพิการทั่วประเทศในด้านการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.14 ส่งเสริมทักษะอาจารย์ในระดับอาชีวะและอุดมศึกษาในการให้คำปรึกษานักศึกษาพิการ ทั้งในด้านการเรียน การใช้ชีวิต การค้นหาความถนัดและความสนใจ และการเตรียมความพร้อมในการทำงาน

2.15 มีการอบรมและให้ความรู้อาจารย์ในระดับอาชีวะและอุดมศึกษาในด้านการปรับการเรียนการสอน และการวัดผลให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของนักศึกษาพิการแต่ละคน ตามหลักการ Reasonable Accommodation

2.16 ส่งเสริมให้นักเรียนพิการมีรายได้ระหว่างเรียน เช่น โครงการ Learn to Earn ที่จัดให้กับโรงเรียน คนตาบอด

2.17 แพลตฟอร์มด้านการส่งเสริมความรู้และการศึกษาทุกแพลตฟอร์มต้องอยู่ในรูปแบบที่คนพิการ ทุกประเภทสามารถเข้าถึงได้

3. ข้อเสนอแนะด้านการจ้างงาน

เพื่อเป็นการส่งเสริมสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ รัฐบาลควรมีมาตรการสนับสนุนดังต่อไปนี้

3.1 มีมาตรการสนับสนุนด้านการเงินที่มีแรงจูงใจมากพอ เช่น การสนับสนุนค่าจ้างคนพิการ ให้กับสถานประกอบการโดยตรง ไม่ใช่เพียงแค่ให้ค่านวมเป็นค่าใช้จ่ายในการลดหย่อนภาษีซึ่งเป็นจำนวนเงินที่น้อยกว่าการสนับสนุนเป็นตัวเงินโดยตรง ซึ่งในบางประเทศ เช่น เซเนกัล รัฐบาลสนับสนุนได้ถึง 50% ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างพิการ และในส่วนของมาตรการด้านภาษีในบางประเทศ มีการยกเว้นภาษีเงินได้ให้กับนายจ้าง ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่การนำค่าจ้างมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายก่อนคำนวณภาษีซึ่งเมื่อคำนวณเป็นตัวเงินแล้วจะได้น้อยกว่าการยกเว้นภาษีโดยตรง และยังรวมถึงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการปรับสถานที่ทำงาน การซื้อซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการทำงานของคนพิการ โดยการสนับสนุนเงินโดยตรง จึงเป็นมาตรการที่มีแรงจูงใจมากพอ ในส่วนนี้ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่ได้จากการประชุมระดมความเห็นจากคนพิการทั้งสี่ภาคที่เสนอว่า ควรเพิ่มมาตรการที่เป็นแรงจูงใจให้กับนายจ้าง เช่น เพิ่มจำนวนเงินในการลดหย่อนภาษี และรัฐบาลสนับสนุนค่าแรงที่จ่ายให้กับคนพิการส่วนหนึ่ง เช่น รัฐสนับสนุนค่าแรง 10% ของค่าแรงที่จ่ายให้กับลูกจ้างพิการ และให้สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการสามารถลดหย่อนภาษีสำหรับค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการซื้อประกันสุขภาพ และการรักษาพยาบาลให้กับลูกจ้างพิการได้



3.2 มีการให้รางวัลตอบแทนสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเกินโควตาเช่น ในประเทศญี่ปุ่น สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการเกินจำนวนที่กำหนดในโควตาจะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลจำนวน 21,000 เยน ต่อคนต่อเดือน¹⁷ ในส่วนของประเทศไทยเป็นการเพิ่มสัดส่วนการคำนวณค่าใช้จ่ายก่อนคำนวณภาษี ซึ่งค่อนข้างซับซ้อน และเป็นจำนวนเงินที่ไม่สูงใจพอ

3.3 สร้างแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการกลุ่มที่มีโอกาสน้อยในการได้รับการจ้างงาน โดยเพิ่มการนับจำนวนในกรณีของการจ้างงานคนพิการระดับรุนแรงหรือคนพิการบางประเภท เช่น คนพิการทางจิตใจ และพฤติกรรม คนพิการทางสติปัญญา และออทิสติก โดยหากสถานประกอบการจ้างงานคนพิการกลุ่มนี้ ให้สามารถนับจำนวนได้สองหรือสามเท่าของการจ้างงานคนพิการประเภทอื่น มีบริการสนับสนุนเพิ่มเติมสำหรับสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการกลุ่มนี้ เช่น การปรับลักษณะงาน วิธีการทำงาน การสอนงาน และการประเมินเทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานและการใช้ชีวิต

3.4 ลดขั้นตอนในการจ้างงานคนพิการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับสถานประกอบการ โดยมีตัวช่วย และมีระบบสนับสนุน เช่น มีแบบฟอร์มออนไลน์ที่สามารถกรอกได้ง่าย

3.5 มีระบบสนับสนุนให้กับนายจ้างและคนพิการในสถานประกอบการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้ในระยะยาว ทั้งการสนับสนุนแบบถาวรเช่น มาตรการด้านภาษี และการสนับสนุนตามความต้องการจำเป็นเฉพาะราย (Reasonable Accommodation) เช่น มีบริการ Call Center ที่มีคณะทำงานร่วมจากทุกภาคส่วน

3.6 สถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ ควรได้รับความช่วยเหลือด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามหลักการปรับตามความเหมาะสม โดยให้สิทธิกับนายจ้างและคนพิการในการระบุนโยบายช่วยเหลือที่ต้องการ ซึ่งอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เพื่อให้มั่นใจว่าคนพิการและนายจ้างได้รับการสนับสนุนที่ตรงตามความต้องการและเป็นประโยชน์ต่อการจ้างงานอย่างแท้จริง เช่น สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดรถรับส่ง การจัดที่พัก การใช้บริการจาก job coach การอนุญาตให้คนพิการทางจิตสามารถไปรักษาหรือพบแพทย์ตามนัดโดยใช้สิทธิการลาตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่นับเป็นวันลา ทั้งนี้ควรมีการพิจารณาปรับตามความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล

3.7 มีมาตรการด้านการเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการจ้างงานและการทำงานกับคนพิการ เช่น ในสหรัฐอเมริกา เน้นการอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เข้าใจ เรื่องความพิการมากขึ้น และในสหราชอาณาจักรมีการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติและโครงการฝึกอบรม ที่นอกจากจะเน้นเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานแล้ว ยังเน้นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของผู้ที่ทำงานกับคนพิการอีกด้วย

3.8 กรณีของเอกชนที่เข้าร่วมทุนหรือรับสัมปทานจากภาครัฐหรือการดำเนินกิจการตาม พ.ร.บ. ร่วมทุน ควรต้องมีการกำหนดเงื่อนไขการคัดเลือก (Term of Reference) ให้เอกชนที่เข้ามารับสัญญาในรูปของกิจการร่วมค้า (Joint Venture) หรือกิจการค้าร่วม (Consortium) ตามนิยามแห่งประมวลรัษฎากร ต้องมีการจ้างงานคนพิการและการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามข้อกำหนดในการเข้าทำสัญญากับภาครัฐด้วย

3.9 ส่งเสริมการจ้างงานในภาครัฐ โดยนำมาตรการทั้งในด้านการให้รางวัล และการส่งเงินเข้ากองทุนฯ มาใช้กับภาครัฐด้วย และให้นำประเด็นด้านการจ้างงานคนพิการเป็นตัวชี้วัดในการประเมินหน่วยงานราชการ

¹⁷ https://www.jeed.go.jp/english/disability/levy_and_grant_system.html.



3.10 มีระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการทำงานของคณพิการ เช่น ระบบขนส่งมวลชนที่ทุกคนสามารถใช้ได้ การมีผู้ช่วยคณพิการที่เพียงพอ เพื่อให้คณพิการระดับรุนแรงมีโอกาสในการทำงานมากขึ้น

3.11 เสนอให้เพิ่มจำนวนเงินที่นายจ้างต้องส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคณพิการ ตามมาตรา 34 เพื่อไม่เป็นการสนับสนุนให้นายจ้างส่งเงินเข้ากองทุนฯ

3.12 สนับสนุนให้คณพิการที่ทำงานภายใต้มาตรา 35 ได้เปลี่ยนมาเป็นมาตรา 33 ให้ได้มากที่สุด โดยการทำงานภายใต้มาตรา 35 ให้ถือเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่การทำงานภายใต้มาตรา 33

3.13 สร้างคณพิการให้เป็น Job coach และสนับสนุนให้สถานประกอบการจ้างงาน job coach ที่เป็นคณพิการ แทนการส่งเงินเข้ากองทุนฯ

3.14 ส่งเสริมความรู้และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ Job coach ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคณพิการ ครอบครัว ชุมชน ภาครัฐกิจ และสถาบันการศึกษา

3.15 การประกาศรับสมัครงานต้องไม่ระบุความพิการ เพราะคนที่จะตัดสินใจได้ดีที่สุดว่าตนเองสามารถทำงานนี้ได้หรือไม่คือคณพิการเอง การระบุประเภทความพิการเป็นการตัดโอกาสคณพิการประเภทอื่นที่สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นได้แต่นายจ้างไม่ทราบเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจด้านความพิการ

3.16 ประเมินความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ ลักษณะของสถานประกอบการ และสำรวจทักษะฝีมือซึ่งเป็นที่ต้องการในสถานประกอบการเหล่านั้น เพื่อส่งเสริมให้คณพิการได้ทำงานในสถานประกอบการในชุมชนของตนเอง โดยไม่ต้องเดินทางไกลและไม่ต้องเสียค่าที่พัก

3.17 ขยายโอกาสการจ้างงานสำหรับคณพิการบางกลุ่มที่มีโอกาสน้อยในการได้รับการจ้างงาน เช่น คณพิการทางสติปัญญา จิตใจหรือพฤติกรรม และออทิสติก หรือคณพิการระดับรุนแรง นอกจากการสร้างแรงจูงใจให้กับนายจ้างแล้ว ยังมีการเสนอให้จ้างงานคณพิการ ภายใต้มาตรา 33 โดยให้คนในครอบครัวทำงานแทน หรือหากคนในครอบครัวไม่สามารถทำงานในสถานประกอบการได้ เนื่องจากต้องดูแลคณพิการ ให้พิจารณาทางเลือกอื่น เช่น ทำงานตามมาตรา 35 ในส่วนของความช่วยเหลืออื่นใด โดยการรับงานมาทำที่บ้าน เป็นต้น

3.18 มีระบบตรวจสอบที่เข้มข้น เพื่อป้องกันการทุจริตในกระบวนการจ้างงานคณพิการ รวมทั้งมีกลไกการตรวจสอบการจ้างงานภายใต้มาตรา 35 ที่ละเอียดรัดกุม เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของคณพิการ และเพื่อป้องกันการเอาเปรียบคณพิการ เช่น ในการจัดหาสถานที่ให้ขายสินค้าควรเป็นสถานที่ที่เหมาะสม และคณพิการสามารถขายของได้จริง หรือมีส่วนลดค่าเช่าพื้นที่ให้กับคณพิการที่ต้องการเช่าพื้นที่หรือร้านที่มีราคาสูงแต่ทำเลดี

3.19 สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการจ้างงานคณพิการ โดยให้เงินเดือนตามวุฒิการศึกษา โดยหากให้เงินเดือนคณพิการตามวุฒิการศึกษา นายจ้างจะสามารถนำมาคำนวณได้เท่ากับการจ้างงานคณพิการ 3 คน และหากจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำ ต้องยึดตามค่าแรงขั้นต่ำของแต่ละพื้นที่ ซึ่งในบางพื้นที่ ค่าแรงขั้นต่ำสูงกว่า 300 บาทต่อวัน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ข้อ 8.5 การมีงานที่เหมาะสม และมีผลตอบแทนที่ยุติธรรมสำหรับทุกคน เพื่อให้บรรลุการจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และการมีงานที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและคณพิการ นอกจากนี้ให้มีการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

3.20 การใช้เงินกองทุนฯ ควรครอบคลุมกิจกรรมและโครงการด้านสุขภาพ เนื่องจากปัจจัยด้านสุขภาพมีผลโดยตรงกับการทำงาน



3.21 หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนผลิตภัณฑ์หรือบริการของคนพิการ เช่น ในการจัดประชุมควรมีสิ่งของว่างจากคนพิการ

3.22 สนับสนุนให้องค์กรที่ทำงานด้านส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเปลี่ยนสถานะจากมูลนิธิหรือสมาคมเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise: SE) เพื่อการดำเนินงานที่ยั่งยืน

3.23 นำแนวคิดเรื่อง Job coach มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ส่งเสริมบทบาทของ Job coach ในการประสานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างพิการเพื่อส่งเสริมการจ้างงาน และการครองงาน โดยเสนอให้มีการจัดตั้ง ตำแหน่ง Job coach อย่างเป็นทางการประจำศูนย์บริการคนพิการจังหวัด และศูนย์บริการคนพิการทั่วไป หรือมีการจ้างงานเป็นรายชั่วโมงเช่นเดียวกับผู้ช่วยคนพิการ โดย Job coach จะทำหน้าที่ประสานระหว่างสถานประกอบการและคนพิการ ทั้งในด้านการหาคนที่เหมาะกับงาน (Job matching) และการช่วยให้คนพิการสามารถ ครองงานได้ในระยะยาว (Job retention) การสร้างความเข้าใจระหว่างคนพิการกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การเตรียมความพร้อมของสถานประกอบการทั้งในด้านสถานที่และทัศนคติ เพื่อลดความกังวลของนายจ้างและเพื่อนร่วมงานในการที่จะรับคนพิการเข้าทำงานมีกระบวนการเข้าเยี่ยม และพูดคุยกับคนพิการและนายจ้างในสถานประกอบการ หรือให้คำปรึกษาทางไกลอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะช่วงแรกของการทำงาน เพื่อให้ทั้งนายจ้างและคนพิการไม่รู้สึกโดดเดี่ยวและมีที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา เพื่อจะได้หาแนวทางในการแก้ไขร่วมกันเชิดชูสถานประกอบการที่ประสบความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการ และนำมาใช้เป็นต้นแบบให้กับสถานประกอบการอื่น ๆ ที่อาจจะลังเล และไม่มั่นใจในการจ้างงานคนพิการ

3.24 ควรมีคู่มือแนวทางการจ้างงานคนพิการและแจกจ่ายให้กับนายจ้างทั้งภาครัฐและเอกชนรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ข้อเสนอแนะด้านทัศนคติ สภาพแวดล้อม โครงสร้างและกลไกที่ไม่เอื้อต่อการมีงานทำของคนพิการ

ข้อเสนอแนะด้านทัศนคติ สภาพแวดล้อม และโครงสร้าง มีดังนี้

4.1 สร้างความเข้าใจด้านความพิการให้กับสถานประกอบการ โดยเฉพาะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของคนพิการทั้งในเรื่องทั่วไป เช่น ประเภทความพิการ ระดับความพิการ ความแตกต่างของคนพิการแต่ละคน เพื่อป้องกันทัศนคติที่ไม่เหมาะสม เช่น ความคิดเหมารวมทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เช่น คิดว่าคนพิการต้องขยัน หัวอ่อน ไม่มีปากมีเสียง หรือคิดว่าคนพิการมีอารมณ์แปรปรวน ปรับตัวยาก หรือนำประสบการณ์จากคนพิการคนหนึ่งมาตัดสินคนพิการคนอื่น ๆ

4.2 ส่งเสริมให้คนพิการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง มีการอบรมเชิงจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง การเคารพตนเอง การอบรมบุคลิกภาพ การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4.3 ควรมีบริการด้านการให้การปรึกษา (Counseling) และบริการด้านสุขภาพจิต (Mental support) ให้พนักงานทั้งพนักงานพิการและพนักงานทั่วไปในสถานประกอบการที่จ้างงานคนพิการ

4.4 ควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการกว้างเพื่อให้สังคมเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจ้างงานคนพิการ และการมีส่วนร่วมของคนพิการในสังคมผ่านสื่อสาธารณะและโซเชียลมีเดีย

4.5 สถานประกอบการและหน่วยงานที่จ้างงานคนพิการ ควรปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานให้กับคนพิการรวมทั้งอุปกรณ์เครื่องช่วยในการทำงาน

4.6 ปรับสภาพแวดล้อมภายในบ้านและชุมชนให้เอื้อต่อการทำงานและการใช้ชีวิตของคนพิการ

4.7 ส่งเสริมให้มีระบบขนส่งมวลชนในพื้นที่ที่คนพิการทำงานหรืออยู่อาศัยที่คนพิการสามารถใช้ได้



4.8 บริษัทผู้ให้บริการอินเทอร์เน็ตควรพัฒนาคุณภาพให้เท่าเทียมกันในทุกพื้นที่เพื่อให้คนพิการในพื้นที่ห่างไกลสามารถทำงานที่บ้านหรือทำงานออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.9 สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ควรมีนโยบายให้บริษัทประกันฯ รับทำประกันสุขภาพให้คนพิการทั้งประกันสุขภาพรายบุคคลและประกันสุขภาพแบบกลุ่มเพื่อให้คนพิการได้รับสิทธิด้านการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพที่เท่าเทียม

5. ข้อเสนอแนะด้านการแก้ปัญหาที่เป็นลักษณะเฉพาะของคนพิการบางกลุ่ม หรือบางพื้นที่

สำหรับคนพิการบางประเภท บางกลุ่ม และคนพิการในบางพื้นที่ที่มีปัญหาทับซ้อนที่นอกเหนือไปจากความพิการ จึงต้องมีมาตรการเฉพาะหรือความช่วยเหลือเพิ่มเติม ดังนี้

5.1 มีมาตรการพิเศษเพื่อช่วยเหลือคนพิการที่มีปัญหาทับซ้อนในบางพื้นที่ เช่น ปัญหาด้านความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานของคนพิการ โดยส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอบต.) ในการสนับสนุนการจ้างงาน และโครงการที่เกี่ยวข้องของคนพิการในพื้นที่

5.2 มีระบบสนับสนุนช่วยเหลือคนพิการที่ไม่มีสัญชาติไทย ซึ่งในร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ (ฉบับที่...) พ.ศ. มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในส่วนของการให้ความสนับสนุนคนพิการที่ไม่มีสัญชาติไทย ไว้ในมาตรา 34 “คนพิการซึ่งไม่มีสถานะ การทะเบียนราษฎรตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรอาจได้รับความช่วยเหลือ ที่เหมาะสมตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดในระเบียบ”

5.3 สำหรับพื้นที่ในจังหวัดชายแดนใต้ที่มีปัญหาเรื่องอาสาสมัครปรับปรุงซ่อมแซมบ้านเนื่องจากเหตุผลด้านความปลอดภัย ให้พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) ประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรืออาสาสมัครชุมชนช่วยในการซ่อมแซมบ้าน หรือเพิ่มงบประมาณในการซ่อมแซมบ้านเป็นพิเศษให้กับจังหวัดที่เป็นพื้นที่เสี่ยงโดยให้ครอบคลุมในส่วนของค่าแรงการซ่อมแซมด้วย

6. ข้อเสนอแนะด้านความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

สิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การจ้างงานคนพิการที่มีคุณภาพคือ ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน องค์กรคนพิการและสถาบันการศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

6.1 บุคลากรการทำงานของทุกกระทรวงและทุกหน่วยงาน เนื่องจากปัญหาของคนพิการมีหลายมิติ ทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ การขนส่งมวลชน และสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายกระทรวง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงคมนาคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจ สถาบันการศึกษา สถาบันการเงิน องค์กรคนพิการ และองค์กรภาคประชาสังคมอื่น ๆ ซึ่งไม่จำกัดอยู่แค่การจัดหางานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการฝึกทักษะวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน จัดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทาง (tailor-made skills) การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น ลิฟต์ ซอฟต์แวร์ หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ช่วยการทำงานของคนพิการ รวมไปถึงการจูงใจ ให้องค์กรภาคธุรกิจรวมคนพิการไว้ในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain inclusion) โดยมีนโยบายให้บริษัทขนาดใหญ่เลือกคู่ค้าทางธุรกิจที่มีการจ้างคนพิการ หรือสนับสนุนธุรกิจของคนพิการ รวมทั้งการจัดโครงการอบรมระยะสั้น 1-6 เดือน โดยสถาบันอาชีวศึกษาฝึกทักษะอาชีพด้านต่าง ๆ ให้กับคนพิการตามความต้องการของสถานประกอบการและเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว คนพิการมีทักษะและความพร้อมในการทำงานและมีตำแหน่งงานรองรับในสถานประกอบการ



โดยเน้นการอบรมแบบ tailored-made มากกว่าการอบรมทั่วไป และเปิดโอกาสให้กับคนพิการที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย

6.2 ส่งเสริมบทบาทขององค์กรคนพิการในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการโดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในระดับอุดมศึกษาและระดับอาชีวะ เพื่อจัดอบรมทักษะฝีมือแรงงานให้กับคนพิการตามความต้องการและความสนใจของคนพิการแต่ละประเภท และร่วมมือกับสถานประกอบการโดยตรงเพื่อจัดหาแรงงานคนพิการที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ โดยมีเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็น Job Coach เพื่อเป็นตัวกลางในการประสานงานให้กับสถานประกอบการและคนพิการ ตั้งแต่ขั้นตอนของ Job Matching ไปจนถึงบริการหลังการจ้างงาน คล้ายระบบบริการหลังการขายของเอกชน

6.3 ควรเพิ่มบทบาทของศูนย์บริการคนพิการและคณะอนุกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการประจำจังหวัด ในการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการแบบครบวงจรที่เป็นมาตรฐานทั่วประเทศ เช่น การฝึกอบรม ระบบ Job Coaching และ Job Matching การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนการครองงานให้ยั่งยืน

6.4 ควรเพิ่มบทบาทของศูนย์การศึกษาพิเศษในการส่งเสริมการเตรียมความพร้อมด้านการจ้างงานที่เป็นมาตรฐานทั่วประเทศ เช่น การเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ

6.5 ควรเพิ่มบทบาทของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (กพช.) ในการกำหนดนโยบายส่งเสริมการจ้างงานคนพิการแบบครบวงจร

7. ข้อเสนอแนะด้านอื่นๆ

ได้แก่ข้อเสนอต่อไปนี้

7.1 ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวคิดการดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ (Independent Living for Persons with Disabilities) ภายใต้ความร่วมมือระหว่างศูนย์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการ และองค์กรคนพิการในระดับชาติและระดับพื้นที่

7.2 ส่งเสริมระบบสนับสนุนคนพิการที่เป็นผู้ประกอบการและประกอบอาชีพอิสระ ดังนี้

1) ส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมาย

1.1 สนับสนุนให้คนพิการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ในกลุ่มสตาร์ทอัพ (Startup) ซึ่งเป็นธุรกิจที่มุ่งเน้นการเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยมักจะใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของตลาด

1.2 มีบริการการให้คำปรึกษาทางธุรกิจ การอบรมทักษะดิจิทัล

1.3 ส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งทุนขนาดใหญ่และหลากหลาย นอกเหนือไปจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการให้กับผู้ประกอบการที่เป็นคนพิการ

1.4 มีการเชื่อมโยงตลาดที่เป็นมิตรกับผลิตภัณฑ์ของคนพิการ

1.5 สร้างแรงจูงใจให้กับภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าหรือลูกค้าของผู้ประกอบการที่เป็นคนพิการ ด้วยการให้สิทธิต่างๆ เพิ่ม

7.3 ควรมีการจัดประชุมเพื่อกำหนดบทบาทและแผนปฏิบัติการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของทุกภาคส่วน และร่วมกันดำเนินงานพิจารณาภาพรวมและจัดทำแผนปฏิบัติการ (Mapping and Action Plan)



7.4 บูรณาการ Policy Paper กับแผนงานต่างๆ ของประเทศและระดับสากล

3.7 นโยบายเร่งด่วน

สำหรับนโยบายต่างๆ ที่ได้นำเสนอมานั้น มีนโยบายที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญ ได้แก่

1. ส่งเสริมการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ ทั้งการให้รางวัลและการกำหนดให้ส่งเงินเข้ากองทุนฯ ในกรณีไม่จ้างงานคนพิการหรือจ้างไม่ครบ และกำหนดให้การจ้างงานคนพิการเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPI) ของหน่วยงาน

2. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคีได้แก่ภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรคนพิการ และภาคประชาสังคม

3. ส่งเสริม Job Coach ให้มีสถานะเป็นทางการ เช่นเดียวกับ อสม. หรือ ผู้ช่วยคนพิการ

4. ปรับแก้กฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการมีงานทำของคนพิการ

ส่วนนโยบายที่เหลือ ซึ่งมีทั้งนโยบายระยะยาว และนโยบายระดับโครงสร้าง ทุกนโยบายต่างก็มีความสำคัญ และควรได้รับการพัฒนาสู่การปฏิบัติเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการจ้างงานแบบคนพิการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

3.8 แนวทางการปฏิบัติที่ดี

แนวทางการปฏิบัติที่ดีจากต่างประเทศ

1. สหรัฐอเมริกา มีการดำเนินนโยบาย “Employment First” ซึ่งส่งเสริมให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน มองว่าการจ้างงานคนพิการ “ไม่ใช่ทางเลือก แต่คือภารกิจหลัก” โดยมีมาตรการเชิงรุก เช่น การให้สิทธิประโยชน์ทางภาษี การสนับสนุนค่าปรับปรุงสถานที่ทำงาน และการอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้เข้าใจ เรื่องความพิการมากขึ้น

2. สหราชอาณาจักร มีนโยบายที่เรียกว่า “Disability Confident Scheme” ซึ่งเป็นแผนการส่งเสริมให้นายจ้างมีการจ้างงานคนพิการและส่งเสริมการครองคน โดยเฉพาะลูกจ้างพนักงานที่เป็นคนพิการ เป็นนโยบายที่พัฒนาร่วมกันระหว่างสถานประกอบการและองค์กรคนพิการเพื่อเป็นกลไกในการรับรองสถานประกอบการที่มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติจริงในการจ้างงานคนพิการ เพื่อจูงใจให้หน่วยงานแข่งขันกันยกระดับการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง มีหน่วยงานกว่า 20,000 แห่งทั่วสหราชอาณาจักรที่เข้าร่วมในโครงการนี้ครอบคลุมแรงงานกว่า 11 ล้านคน นอกจากนี้ยังมีคู่มือแนวปฏิบัติและโครงการฝึกอบรมที่เน้น “การเปลี่ยนทัศนคติ” และ “การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงาน” ให้เอื้อต่อคนพิการอีกด้วย (Department for Work & Pensions, 2024)

3. ญี่ปุ่น ถือเป็นประเทศที่มีกลไกการบังคับใช้กฎหมายด้านการจ้างงานคนพิการที่เข้มงวด โดยมีกฎหมายกำหนดอัตราส่วนขั้นต่ำในการจ้างงานคนพิการอยู่ที่ร้อยละ 2.3 สำหรับภาครัฐ และร้อยละ 2.2 สำหรับภาคเอกชน และอยู่ระหว่างการพิจารณาเพิ่มสัดส่วนโควตาการจ้างงานคนพิการ สถานประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตาม จะต้องเสียค่าปรับหรือจ่ายเงินสมทบเข้าสู่กองทุนส่งเสริมการจ้างงานคนพิการที่เรียกว่า Levy and Grant นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้ง “Hello Work” ซึ่งเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาเรื่องอาชีพโดยเฉพาะสำหรับคนพิการทั่วประเทศ โดยมุ่งส่งเสริมให้คนพิการสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของตน (OECD, 2015)



4. ออสเตรเลีย มีโครงการ Disability Employment Services (DES) ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงระหว่างคนพิการกับนายจ้างที่ต้องการรับสมัคร โดย DES จะให้การสนับสนุนแบบครบวงจรตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การฝึกอาชีพ การสนับสนุนค่าสิ่งอำนวยความสะดวก ไปจนถึงการติดตามผลการทำงาน รัฐบาลออสเตรเลียยังเน้น “การปรับระบบนิเวศการทำงาน” เช่น การพัฒนาซอฟต์แวร์ที่เข้าถึงได้ง่าย (Accessible Technologies) และการอบรมพนักงานในองค์กรเกี่ยวกับความหลากหลายทางสมรรถภาพ (Hayward et al., 2023)

ตัวอย่างแนวทางปฏิบัติที่ดีด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการที่เป็นคนพิการ

1. ออสเตรเลียมีโครงการ “Ability First Australia” ซึ่งเป็นเครือข่ายขององค์กรไม่แสวงหากำไรที่มีเป้าหมายสนับสนุนคนพิการในการประกอบอาชีพอิสระและดำเนินธุรกิจของตนเอง โครงการของเครือข่ายนี้ไม่เพียงสนับสนุนในด้านเงินทุนเริ่มต้น แต่ยังให้ความช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนาทักษะธุรกิจ การเชื่อมโยงกับภาคีท้องถิ่น และการสร้างความเชื่อมั่นในตัวคนพิการ ให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างยั่งยืน (Ability First Australia, 2024)

2. เดนมาร์ก มีโมเดลธุรกิจที่ชื่อว่า “Specialisterne” ซึ่งเริ่มต้นจากแนวคิดว่าคุณคอลลอกิสติกและบุคคลที่มีความหลากหลายทางระบบประสาท (neurodivergent) มีทักษะในงานด้านไอที การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนโค้ดได้อย่างแม่นยำ ปัจจุบัน Specialisterne มีสำนักงานในกว่า 15 ประเทศทั่วโลก และได้รับการยกย่องว่าเป็นโมเดลต้นแบบของธุรกิจที่ใช้ศักยภาพเฉพาะของคนพิการอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ (Specialisterne Global, 2025)

แนวทางการปฏิบัติที่ดีในประเทศไทย

1. หน่วยงานภาครัฐที่มีการจ้างงานคนพิการครบหรือเกินโควตา ได้แก่
 - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
 - กระทรวงแรงงาน
 - กระทรวงคมนาคม
 - กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีการจ้างงานคนพิการ ครบทั้ง 50 เขต

2. หน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่จ้างงานคนพิการครบตามโควตา โดยมีการจ้างงานมากกว่าการส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยในปี 2567 สถานประกอบการที่เป็นหน่วยงานเอกชนต้องจ้างงานคนพิการทั้งหมด 69,266 คน ปรากฏว่า มีการจ้างงานคนพิการรวม 67,476 คน โดยแบ่งเป็นการจ้างงานตามมาตรา 33 จำนวน 39,867 คน จ้างงานตามมาตรา 35 จำนวน 16,528 คน และส่งเงินเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 จำนวน 11,081 คน สถานประกอบการเหล่านี้เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในการปฏิบัติตามกฎหมาย การจ้างงานคนพิการ

3. มีความร่วมมือของสถาบันการศึกษาที่อยู่ในพื้นที่เดียวกันและใกล้เคียง เช่น วิทยาลัยอาชีวะและวิทยาลัยเทคนิคได้ร่วมมือกับโรงเรียนที่มีนักเรียนพิการโดยสอนอาชีพ ฝึกทักษะวิชาชีพและทักษะการใช้ชีวิต เช่น ฝึกวินัยทางการเงิน ให้สามารถใช้จ่ายอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการออม

4. มีองค์กรภาคประชาสังคมที่ดำเนินการในด้านส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ ทั้งในรูปแบบการจ้างงานเชิงสังคมและการจ้างงานกระแสหลัก เป็นหน่วยงานประสานระหว่างสถานประกอบการกับคนพิการ อีกทั้งยังมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ ส่งเสริมให้มีการจ้างงานตามมาตรา 33 มากขึ้น โดยพัฒนาคนพิการที่ได้รับการจ้างงานตามมาตรา 35 ไปสู่การจ้างงานตามมาตรา 33 มีการอบรมทักษะและเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาพิการในระดับอุดมศึกษาที่ใกล้จบการศึกษาเพื่อเตรียมตัวสู่การเปลี่ยนผ่านจากการเรียนสู่การทำงาน (Transition to Work)



และได้มีสถาบันการศึกษานำแนวคิด Job Coach มาปรับใช้ในพื้นที่ มีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนและนักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

5. มีการจัดทำแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมการมีงานทำและการกู้ยืมเงินเพื่อประกอบอาชีพ เช่น แอปพลิเคชัน NiNA 1479 เพื่อให้บริการแก่คนพิการและนายจ้าง ดำเนินการโดยมูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อคนพิการ และ DepFund ที่ดำเนินการโดยกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันที่ช่วยให้คนพิการสามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้สะดวกขึ้น สามารถติดตามผลหลังการยื่นกู้เงิน และสามารถตรวจสอบประวัติการคืนเงิน เป็นต้น

บทที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาระดับต่อไป

คนพิการในประเทศไทยจำนวนมากยังคงเผชิญกับอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่ขัดขวางไม่ให้อาจเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างเสรี เช่น การขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ทศนคติของนายจ้างที่มักมองว่าคนพิการมีต้นทุนในการจ้างงานสูง และแนวโน้มของหน่วยงานต่างๆ ที่เลือกใช้ทางเลือกอื่นแทนการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 33 ของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 โดยเลือกจ่ายเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 แทน ซึ่งสะท้อนถึงการไม่สร้างโอกาสในการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการยังต้องการกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนทัศนคติและการเสริมสร้างขีดความสามารถอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การส่งเสริมการจ้างงานและธุรกิจที่คนพิการมีส่วนร่วม จึงมิใช่เป็นเพียงแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาการว่างงานของคนพิการเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่ทุกคนมีส่วนร่วม (Inclusive Economy) อย่างแท้จริง ที่มุ่งเน้นให้ทุกคนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจของประเทศอย่างเสมอภาคและยั่งยืน ทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิทธิมนุษยชน โดยการส่งเสริมให้คนพิการได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในฐานะแรงงานที่มีคุณค่า ผู้ประกอบการที่มีวิสัยทัศน์ และพลเมืองที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ เสริมสร้างความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาระดับต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกถึงแนวโน้มความเป็นไปได้ ในการเพิ่มจำนวนโควตา การลดขนาดสถานประกอบการที่เข้าระบบ และการบังคับใช้กับภาครัฐ
2. ควรศึกษาแนวทางการปฏิบัติจากประเทศที่มีการกำหนดตัวเลขโควตาสูงและประเทศที่บังคับใช้ระบบโควตากับสถานประกอบการขนาดเล็ก หรือบังคับใช้กับทุกสถานประกอบการว่ามีปัญหาอุปสรรคในการบังคับใช้หรือไม่ และมีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร โดยเน้นการศึกษาข้อมูลจากประเทศเหล่านั้นโดยตรง
3. ควรมีการจัดทำคู่มือในการส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทั้งในส่วนของนายจ้างในภาคธุรกิจ ภาครัฐ ภาคประชาสังคม และองค์กรคนพิการ



เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2568). สถานการณ์คนพิการ.

สืบค้นเมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2568. <https://dep.go.th/images/uploads/files/31032568.pdf>

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). การสำรวจความพิการ พ.ศ. 2565. สำนักงานสถิติแห่งชาติ และองค์การยูนิเซฟ.

หนังสือผลการพิจารณาคำอุทธรณ์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ตช 0011.32/2681

ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2568 โดยพลตำรวจเอก กิตติรัฐ พันธุ์เพชร ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

A Three-Decade Journey towards Inclusion: Accessing the State of Disability-Inclusive Development in Asia and the Pacific. Retrieved from <https://repository.unescap.org/server/api/core/bitstreams/03296f4e-0609-4ead-9e4f-b35ad5cbbf84/content>

Ability First Australia. (2024). 2024 Annual Review. Retrieved from https://abilityfirstaustralia.org.au/wp-content/uploads/2024/11/AFA_Annual_Review_2024-FA-digital.pdf

Alshemmari, J., M. H. J., & Al Monawer, F. H. (2024). Analyzing the relationship between workplace diversity and innovation and its influence on organizational performance. *Journal of System and Management Sciences*, 14(1), 471–489. Retrieved from <https://doi.org/10.33168/JSMS.2024.0127>

Ananian, S., Dellaferrera, G. (2024). A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities, ILO Working Paper 124. ILO. Retrieved from <https://doi.org/10.54394/YRCN8597>

Department for Work & Pensions. (2024). Recruiting, managing and developing people with a disability or health condition: A practical guide for managers. Department for Work & Pensions.

Ferri, D., & Favalli, S. (2018). Web accessibility for people with disabilities in the European Union: Paving the road to social inclusion. *Societies*, 8(2), 40. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/soc8020040>

Goodman, N., Wise, F. A., Hyseni, F., Gilbert, L., & Blanck, P. (2024). Disability inclusion in corporate supplier diversity initiatives. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 34(2), 373–386. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10926-024-10190-2>

Hayward, S. M., Flower, R. L., Denney, K. E., Bury, S., Richdale, A. L., Dissanayake, C., & Hedley, D. (2023). The efficacy of Disability Employment Service (DES) providers working with autistic clients. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53, 4641–4654. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05762-1>



- ILO. (2011). Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: An education and training guide. International Labour Organization.
- ILO. (2014). Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities. International Labour Organization.
- ILO. (2023). Disability inclusion in small and medium-sized enterprises. International Labour Organization.
- Jarrar, A. (2022). Entrepreneurship in Jordan: The eco-system of the Social Entrepreneurship Support Organizations (SESOs). *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11, 11. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/s13731-022-00200-z>
- Jurado-Caraballo, M. A., & Quintana-García, C. (2024). Disability inclusion in workplaces, firm performance, and reputation. *European Management Journal*. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.08.001>
- Klinksiek, I. D. (2024). Bridging the gap between diversity, equity and inclusion policy and practice: The case of disability. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 30(2), 207–223. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/10242589241251698>
- Lindsay, S., Osten, V., Rezai, M., & Bui, S. (2021). Disclosure and workplace accommodations for people with autism: A systematic review. *Disability and Rehabilitation*, 43(5), 597–610. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1635658>
- Mazibuko, S. M., Nadasan, T., & Govender, P. (2023). Public-private partnership models for rehabilitation service delivery: A scoping review. *South African Journal of Physiotherapy*, 79(1), a1856. Retrieved from <https://doi.org/10.4102/sajp.v79i1.1856>
- Mitra, S., & Gao, Q. (2023). Disability and social policy: Global evidence and perspectives. *Global Social Policy*, 23(1), 3-10. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/14680181221146030>
- OECD. (2015). Back to work: Japan: Improving the re-employment prospects of displaced workers, back to work. OECD Publishing. Retrieved from <http://doi.org/10.1787/9789264227200-en>
- Schur, L. A., Ameri, M., & Kruse, D. (2020). Telework after COVID: A “Silver Lining” for workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, 521–536. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5>
- Seetahul, S. (2023). Disability inclusion in economic inclusion and public works program: Rapid review of selected case studies and lessons for Sierra Leone. The World Bank.
- Specialisterne Global. (2025). Empower your business with neurodiversity. Retrieved from <https://dk.specialisterne.com/en/for-businesses/>
- United Nations. (2024). Disability and Development Report 2024: Accelerating the realization of the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities. UN.



U.S. Bureau of Labor Statistics. (2025). Persons with a disability: Labor force characteristics — 2024. U.S. Department of Labor

Wehman, P., Brooke, V., Green, H., Hewett, M., & Tipton, M. (2008). Public/private partnerships and employment of people with disabilities: Preliminary evidence from a pilot project. *Journal of Vocational Rehabilitation, 28*(1), 53–66
Retrieved from <https://doi.org/10.3233/JVR-2008-00404>

Werren, K., & Charlton, G. (2022). Right to work of persons with disabilities: The public-private interface. In O. Quirico (ed.), *Inclusive sustainability*. Springer.
Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-981-19-0782-1_6



รายชื่อบุคคล องค์กรที่มีส่วนร่วมร่างเอกสารนโยบาย

คณะกรรมการที่ปรึกษาโครงการ

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

นายสุพล บริสุทธิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย (ที่ปรึกษากรม พก.)
นางสาววิษฐิตา อัยตยะกุล	ผู้อำนวยการกองกองทุนและส่งเสริมความเสมอภาคคนพิการ
นางสาวยิ่งลักษณ์ ศรีบุญเรือง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการคนพิการ
นางหฤทัย ศิริสินอุดมกิจ	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
นางสาวภัทรพร ถึงโภาค	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
ดร. นันทนุช สุวรรณาวุธ	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ
นางสาวกนิษฐา โชติชัยพัฒนา	นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
นางสาวปริม แก้วประดับ	นักวิเทศสัมพันธ์
นายวริทธิ์ พยัคฆ์ศิริ	ผู้ช่วยปฏิบัติงานนักวิเทศสัมพันธ์
นางสาววราพร เขาวนปรีชา	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ
นางสาวสิณา เปลี่ยนเปรม	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ
นางสาวจิระดี พูนเขตกิจ	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ

UNESCAP

Ms. Tingting Chen	Gender Affairs Officer, Social Development Section
นางสาววลัยพร เหล่าสุขศรี	ผู้ช่วยวิจัย กองการพัฒนาสังคม
Ms. Qianyu Li	Consultant, Gender Equality and Social Inclusion Section

UNDP

นางสาวณิกานต์ กวีวรรณ	Disability Inclusion Associate
-----------------------	--------------------------------

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดร. คณิตย์ ผามะณี	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
-------------------	---

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

นางสาวนภฤดี เต็มบางอน	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบบริการจัดหางาน
ว่าที่ร้อยตรีสุริพงษ์ วารีศรี	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ
นายเกษม ศานติสิงหนาท	นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ



กรุงเทพมหานคร

นายภาณุมาศ สุขอัมพร

สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

นางสาวชรินทร์รัตน์ พูนชัย

นางสาววรรณวิสา ใจใหญ่

หอการค้าไทย

รศ.ทองทิพภา วิริยะพันธุ์

สถานคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย

นายรัตน์ กิจธรรม

มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

นางสาวจินรัตน์ เทียมมอริยะ

นางสาววิภาสรี บุญชูช่วย

มูลนิธิพระมหาไถ่เพื่อการพัฒนาคนพิการ

ดร.สัมฤทธิ์ ชาภิรมย์

กลุ่มเซ็นทรัล

นายสัมฤทธิ์ อนุภักดิ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Mr. Kevin Cook

ที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ

นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ

รองประธานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและหอการค้าไทย

ผู้อำนวยการฝ่ายต่างประเทศและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ

ที่ปรึกษา มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

ผู้จัดการโครงการ มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

ผู้จัดการและรองเลขาธิการ

ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโส ฝ่ายการพัฒนาชุมชน
ความเสมอภาคและกิจการเพื่อสังคม กลุ่มเซ็นทรัล

Foreign Lecturer



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผศ.ดร.เบญจมา ชลธารันนท์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ESCAP (Social Development Division)

Ms. Cai Cai

Chief of Gender Equality and Social Inclusion Section

United Nations Resident Coordinator's Office (UNRCO)

ดร. มานพ อุดมเกิดมงคล

นักเศรษฐศาสตร์

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

นางสาวเปรมสุภา เหลือพงศ์

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

สถาบันราชสุดา

รศ.ดร.อาดัม นีละไพจิตร

อาจารย์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ดร.ชุมเขต แสงวงเจริญ

หัวหน้าศูนย์ออกแบบสภาพแวดล้อมเพื่อทุกคน

ศูนย์บริการนักศึกษาพิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นางสาวณัฐชยา กานต์ ฉวีรัตน์

นักวิชาการศึกษา

นายภูมิ ตั้งมโนธรรม

นักวิชาการศึกษา

สมาคมคนพิการแห่งประเทศไทย

ดร. วิจิตา รชตะนันท์กุล

ที่ปรึกษา

นางสาวณัฐกานต์ โนรี

ผู้ช่วยที่ปรึกษาสมาคม

นางสาวอรุณวดี ลิ้มอังกูร

กรรมการบริหาร

นางสาวนฤชล จักรภพสำเภา

กรรมการ

สมาคมสภาคนพิการทุกประเภทแห่งประเทศไทย

นางสาวศิริรัช ไซยรัตน์

หัวหน้าฝ่ายประสานงานส่วนกลาง

Mr. Nathaniel Ross

Scholar

สมาคมชมรมผู้ปกครองเด็กพิการ

นายอดิศักดิ์ รอดสุวรรณ

นายก



สมาคมคนหูหนวกแห่งประเทศไทย

นายธวัชชัย งามธนไพศาล

กรรมการและเลขาธิการ

นายกานต์ อรรถยุกติ

กรรมการและเหรัญญิก

นางสาวธมณ วนาพรรณ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายสมาชิกสัมพันธ์

นางสาวพิชชาภา ขุนแก้ว

เจ้าหน้าที่ศูนย์บริการคนหูหนวกแห่งชาติ

สมาคมเพื่อผู้บกพร่องทางจิตแห่งประเทศไทย

นางพิศมัย สุวรรณรังษี

กรรมการที่ปรึกษา

นางวรรณภา พลอยเกลื่อน

ที่ปรึกษา

นางสาวจิตติพร พริ้งเพิลิต

อุปนายก

สมาคมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญาแห่งประเทศไทย

นางอรุโนทัย เกิดแก้ว

ประธานชมรมฯ

นางศิริประภา เชิญขวัญ

กรรมการชมรมฯ

สมาคมผู้ปกครองบุคคลออทิสซึม(ไทย)

นางสาวพีรดา ว่องวิทย์การ

เจ้าหน้าที่

นางสาวรัตนา รัตนวิจิตรชัย

เจ้าหน้าที่

สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย

นายเอกกมล แพทยานันท์

นายก

นายสุบิน แบขุนทด

อุปนายก

นางสาวรัตนภรณ์ พวงมาลัย

ผู้ช่วยนายก

นายเทวพงษ์ พวงเพชร

กรรมการและเลขานุการ

นางสาวณกรณ์รัตน์ลิตา บุญแรง

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการจ้างงานคนตาบอด

สมาคมคนสายตาเลือนราง

นายรุ่ง จันท์เพ็ง

อุปนายกสมาคม

นายทศพล ฟิ้นแสน

กรรมการและนายทะเบียนสมาคม

นางสาวสิรินยา ช้อยเครือ

เจ้าหน้าที่สมาคม

นางสาวพิชชากร อินสว่าง

ผู้แทนสมาคม



สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย

นายจำรูญ ทองอ่อน

รองกรรมการผู้อำนวยการ สายงานสนับสนุนธุรกิจ

นางอรอนงค์ สงเจริญ

นักจิตวิทยาคลินิก และวิทยากรผู้ฝึกสอน

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

นายวิวัฒน์ อัครศิริเลิศ

กรรมการสายงานแรงงาน

Steps Social Enterprise

นายณัฐวุฒิ ชวินกุล

Programme Manager

นางสาวถลันชนันท์ ชัยนเรศ

Head of Inclusion Consultancy

มูลนิธิเพื่อเด็กพิการ

ดร.สุชญา เทียรแสงทอง

ผู้อำนวยการ

นายสุรียา สมสีลา

เจ้าหน้าที่สื่อสาร

นางสาวอัยเสาะ อาลีมามะ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาศักยภาพเด็กพิการ

นางสาวกชกร สมัครมิตร

เจ้าหน้าที่แบ่งปัน (ฝ่ายสนับสนุน)

NEXEP Health Solutions Co., Ltd.

นางสาวอภิญา อำนวยสกุล

กรรมการผู้จัดการ

นางสาวอรอนงค์ สงเจริญ

นักจิตวิทยาคลินิกและวิทยากรผู้ฝึกอบรม

มูลนิธินวัตกรรมทางสังคม

นางสาวจักรีวรรณ ศุภวุฒิ

เจ้าหน้าที่

บริษัท กลุ่มเซ็นทรัล

นางสาวฐิติกาญจน์ ลัทธิ

ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

นางสาวดาราลักษณ์ เพชรซ้อน

ผู้จัดการแผนกพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส)

นางสาวรพรรณ ชาญไพฑูรย์

นักบริหารแผนชำนาญการ

บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน)

นางสาวอัมภพร ภารัตนวงศ์

ผู้จัดการฝ่ายงานบริหารทรัพยากรบุคคล

Mott MacDonald

นางสาวภัทธินา ปฎิยัตต์โยธิน

Senior People Advisor

นางสาวสุภัจฉเรศ อรรถวิมล

Principal Talent Acquisition Advisor



ประชาคมคนพิการกรุงเทพมหานคร

นางสาวปนัดดา ประสิทธิ์เมกุล

เจ้าหน้าที่

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

นางสาวอรอนงค์ นิธิภาคย์

อาจารย์

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับภูมิภาค – ภาคกลางและภาคตะวันออก

นายปฐม จตุรพิรพรพงษ์

กรรมการสมาคมสมาพันธ์ผู้ดูแลไทย

นางสาววีณา พุทธิอินทร์

ครูส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล
ออทิสติก จังหวัดนนทบุรี

นายจักรกฤษณ์ จูเล็ก

พี่เลี้ยงศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลออทิสติก
จังหวัดนนทบุรี

นายเฉลิมชัย สารวิทย์กุลชัย

ครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

นางสาวภาวิณี เทียนวันวิสาข์

ครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

นางสาวกัญจน์ฐิตา เจียมทะวงษ์

ครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม

นางกาญจนา พรหมแก้ว

รองประธานกรรมการศูนย์บริการคนพิการ
มูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอดใน ประเทศไทย
ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขาจังหวัดนครนายก

นางสาวอรัญญาภรณ์ ขำชุ่ม

เหรียญกษมรมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญา
จังหวัดพิจิตร

นายธรรสพล เอกชัยารวุฒิ

ครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดศรีสะเกษ

นางสาวอรอนงค์ นิธิภาคย์

อาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต



ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับภูมิภาค – ภาคเหนือ

นายยุทธพล ดำรงขึ้นสกุล	ผู้อำนวยการชมรมโกลบอลแคมปัสเชียงใหม่
นางสาวชวัลณัฐ วงศ์เจริญ	นักวิชาการศึกษาพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
นางวิไลลักษณ์ หลักแหลม	ประธานชมรมผู้ปกครองบุคคลบกพร่องทางการเรียนรู้ จังหวัดเชียงราย
นายภาณุมาศ เด่นสันทัน	นักพัฒนาสังคมศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ หายาดฝนจังหวัดเชียงใหม่
นางสาวบุญถนอม ศรีแผ้ว	ผู้จัดการมูลนิธิศูนย์รวมมิตรเพื่อเด็กและเยาวชน
นางสาวรัชณี จอมสวรรค์	ผู้ประสานงานโครงการเด็กพิการ มูลนิธิศูนย์รวมมิตร เพื่อเด็กและเยาวชน
นายถวิล บุญมาถา	เลขานุการศูนย์บริการคนพิการออทิสติกจังหวัดเชียงใหม่
นายนิพนธ์ อ่อนหวาน	คณะกรรมการศูนย์บริการคนพิการออทิสติก จังหวัดเชียงใหม่
นางสาววิมลรัตน์ แก้วศรี	เหรียญกษาปณ์ผู้ปกครองบุคคลบกพร่องทางการเรียนรู้
นางสาวปิ่นแก้ว กันชาติ	ที่ปรึกษา/ผู้ก่อตั้ง สมาคมเหลื่อมสิริมาร์ ฮิลล์
นายสุทธิพงษ์ อัสวภูมิ	กรรมการสมาคมคนตาบอด
นางสาวศิริรัตน์ จันทระยุทธ	ครูมูลนิธิดูลภาพ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับภูมิภาค – ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นางสาวมาลินี คำมะมูล	ครูประจำศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดหนองคาย
ว่าที่ร.ต.หญิงณัฐชดา ชาวบ้านตาด	รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดหนองคาย
นางสาวสุนิตษา พูนเกษม	นักศึกษาพิการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
นายปริญญาวิชัย แซ่มสูงเนิน	รองผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา ๑๑ จังหวัดนครราชสีมา
นายสุชาติ ด้านกระโทก	นายกสมาคมสมาคมคนตาบอดนครราชสีมา
นางสาวศรีสุข แก้วไกร	รองประธานชมรมคนหูหนวกจังหวัดปัตตานี
นางปรวพรรณ วรรณสาร	พนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนตาบอด มูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอดในประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขาจังหวัดร้อยเอ็ด



นายเทวิน คำสวัสดิ์

พนักงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนตาบอด
มูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอดในประเทศไทย
ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขาจังหวัดร้อยเอ็ด

นายภัทรดนัย เรืองขจิต

เจ้าหน้าที่อาวุโส สายความยั่งยืนองค์กร บริษัทน้ำตาล
ขอนแก่น จำกัด (มหาชน)

นายชญาณัฐ เมณฑกุล

เจ้าหน้าที่ CSR บริษัท น้ำตาลขอนแก่น จำกัด (มหาชน)

นางสมรภัท มัทธนะ

พนักงานบริการ ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ
บ้านศรีวนาไล

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับภูมิภาค – ภาคใต้

นายพงษ์ศักดิ์ ชอบทำกิจ

นักวิชาการศึกษาพิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

นางสมพิศ ณ นคร

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ อบต.ต.นาเกาะแม่เราะ
จังหวัดยะลา

นางดวงแข จันทร์สว่าง

ประชาสัมพันธ์ชมรมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญา
จังหวัดกระบี่

นางสาวสิตีฮาหยาด เย็นจิต

เลขานุการชมรมคนพิการจังหวัดสตูล

นายวสันต์ แสงเตา

รองประธานชมรมกีฬาคนพิการจังหวัดยะลา

นางสาวอารีรัตน์ ยะลา

เหรียญกษัตริย์ชมรมผู้ปกครองคนพิการทางสติปัญญา
จังหวัดกระบี่

นางสาวรอชีตะ เส้นสมมาตร

เจ้าหน้าที่ชมรมคนพิการจังหวัดสตูล

นางสาวศรีสุข แก้วไกร

รองประธานชมรมคนหูหนวกจังหวัดปัตตานี



คณะกรรมการ

ผู้เชี่ยวชาญ

ผศ.ดร.อรุณี ลิ้มมณี ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบาย
นายเทวัญ อุทัยวัฒน์ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ดร. นันทนุช สุวรรณารุช ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศ
นางสาวกนิษฐา โชติชัยพัฒนา นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ
นางสาวปริม แก้วประดับ นักวิเทศสัมพันธ์
นายวิทธิ พยัคฆ์ศิริ ผู้ช่วยปฏิบัติงานนักวิเทศสัมพันธ์

ศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียและแปซิฟิก (ศพอ.)

นายสมชาย รุ่งศิลป์ ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาชุมชน
นายวัชรพล จิงเจริญ หัวหน้างานเครือข่ายและความร่วมมือ
นางสาวทอฝัน เดชาชัยนิมิต ผู้ประสานงานโครงการ DIB



QR Code

File 1: เอกสารนโยบายการส่งเสริมการจ้างงานที่คนพิการมีส่วนร่วม

File 2: Policy Paper on Promoting Disability-Inclusive Employment

<https://drive.google.com/drive/folders/1ltb4WGNhejw1aV--lcaWzR4CLOU0l9DS>

